



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXII Број 96

11. октобар 2018. године

Цена 265 динара

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу чл. 219, 240, 247. и 248, а у вези са чланом 1. став 2) Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС и 113/17), директор Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда ЈП, Синдикална организација Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда ЈП, Савеза самосталних синдиката Србије, као репрезентативни синдикат и градоначелник града Београда, закључују

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

#### КОД ПОСЛОДАВЦА ДИРЕКЦИЈЕ ЗА ГРАЂЕВИНСКО ЗЕМЉИШТЕ И ИЗГРАДЊУ БЕОГРАДА ЈП

##### I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

###### Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, заштита запослених на раду, међусобни односи учесника уговора, заснивање радног односа, учешће запослених у управљању, зараде, накнаде и друга примања запослених, поступак измена и допуна уговора, услови за рад синдиката и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Запослени остварују основна права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, овим уговором и уговором о раду.

На права и обавезе која нису уређена овим уговором и уговором о раду непосредно ће се примењивати одговарајуће одредбе закона и других прописа и друга општа акта код послодавца.

###### Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Послодавац је Дирекција за грађевинско земљиште и изградњу Београда ЈП (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор Дирекције (у даљем тексту: директор послодавца).

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове прописане законом и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца (у даљем тексту: синдикат).

Запослени је физичко лице које је у радном односу код послодавца.

###### Члан 3.

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе за запослене од права, услова рада и обавеза утврђених законом и Поседним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду (у даљем тексту: ПКУ).

###### Члан 4.

Оснивач послодавцу, као предузећу које је основао и којем је поверио вршење комуналне делатности, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

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

##### II. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

###### Зарада

###### Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

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

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос, уз једнаку одговорност.

###### Члан 6.

Зарада запосленог састоји се из:

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зараде, као и сва примања из радног односа, осим примања која запослени оствари по основу учешћа у добити послодавца, накнаде трошкова, отпремнине, солидарне помоћи и јубиларне награде.

### Зарада за обављени рад и време проведено на раду

#### Члан 7.

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

- 1) основне зараде,
- 2) дела зараде за радни учинак и
- 3) увећане зараде.

#### Члан 8.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- 1) групе послова;
- 2) вредности радног часа,
- 3) времена проведеног на раду.

Група послова уговара се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање одређеног посла.

Вредност радног часа за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, с тим да вредност радног часа не може бити нижа од вредности уговорене уговором о раду.

Вредност радног часа за најнижу групу послова 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.

Послодавац и синдикат утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од захтеване стручне спреме и сложености послова и утврђују вредност радног часа за сваку групу послова.

Основна зарада за пуно радно време за утврђене групе послова утврђује се у новчаном износу у посебној табели која је саставни део овог уговора.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

#### Члан 9.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања за сваку одговарајућу у годину.

Месечна бруто маса зарада из става 1. овог члана утврђује се Програмом пословања за сваку пословну годину, на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да синдикате обавести писаним путем о исплаћеној маси зарада.

Маса зарада се расподељује на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

#### Члан 10.

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

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

#### Члан 11.

Основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 20% по основу обављеног посла у зависности од сложености, обима, квалитета и услова рада, и то на основу:

- 1) сложености и обима извршених послова у односу на планиране;
- 2) квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет уобичајен за одређену врсту посла;
- 3) заинтересованости за рад, стручност, ажурност и извршавање послова у одређеним роковима;
- 4) односа запосленог према раду који подразумева одговорност, поузданост, обављање додатних послова поред редовних задатака, присутност на раду, радну дисциплину и прихватање да се, по потреби, остане и после радног времена.

Одлуку о умањењу зараде запосленог доноси директор послодавца на предлог директора унутрашње организационе јединице или на сопствену иницијативу, а на основу процењених резултата обима и квалитета рада запослених и односа запослених према радним обавезама.

#### Члан 12.

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

Укупан број запослених код послодавца, који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели пословном успеху послодавца може бити максимално 1% од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавци и синдикати потписници ПКУ су дужни да формирају комисију, које ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код послодавца у току календарске године, у року од 60 дана, од дана ступања на снагу ПКУ.

Доделу награда вршиће градоначелник на крају календарске године.

#### Члан 13.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) додатак на зараду – минули рад.

#### Члан 14.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1.5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за:

- 1) прековремени рад,
- 2) рад на дан празника који је нерадни и
- 3) рад недељом.

#### Члан 15.

Запослени има право на увећану зараду из чл. 13. и 14. овог уговора, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- 2) за рад недељом – 10% од основице;
- 3) за рад ноћу (од 22 часа до 6 часова), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;
- 4) за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње пределе 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 који је нерадни, за рад ноћу и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки запослени 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 0,5% од основице.

#### Члан 17.

Приправник има право на зараду у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања у складу са овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 18.

Зарада се исплаћује у следећим роковима:

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

2) коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

### Минимална зарада

#### Члан 19.

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

Минимална зарада не може бити нижа од минималне зараде у складу са законом, увећане за 20% по основу специфичности посла и услова рада.

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

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

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из члана 15. овог уговора, као и право на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом, у складу са законом.

### Накнада зараде

#### Члан 20.

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:

1) на дан празника који је законом прописан као нерадан дан,

2) коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,  
3) одазивања на позив војних и других органа,  
4) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника,

5) привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,

6) давањем крви, ткива и другог дела тела,

7) присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана у складу са чланом 95. овог уговора,

8) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,

9) 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 ради, све док се те мере на обезбеде,

10) учешћа на радно-производним такмичењима, радничко спортским играма и изложби иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао.

#### Члан 21.

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

### Накнада трошкова

#### Члан 22.

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

1) накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају за долазак и одлазак 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;

Уколико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани и др.);

Запослени који на посао долази из места ван територије града Београда има право на накнаду трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне карте, а на основу одговарајућег документа међуградског превозника за дане које је провео на раду;

2) уколико запослени нема право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, а због потреба посла мора у току радног времена да користи јавни превоз у градском, приградском и међуградском саобраћају, послодавац је дужан да му обезбеди месечну претплатну карту или накнаду трошкова у висини стварних трошкова, на предлог директора унутрашње организационе јединице у којој је распоређен.



Запослени је дужан да послодавцу да изјаву о месту становања и превоз који користи за долазак на рад и одлазак са рада;

3) 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.

На основу налога за службено путовање у земљи, запосленом може да се исплати аконтација у висини процењених трошкова пута, најављеног најмање пет дана пре почетка пута.

4) 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 у хотелу категорије до четири звездице;

5) запослени остварује право за накнаду трошкова исхране у току рада за дане проведене на раду у износу од 500,00 динара по радном дану.

Под данима проведеним на раду не подразумевају се, у смислу овог члана, дани проведени на службеном путу.

Месечна накнада за исхрану у току рада се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу евиденције о присуству на раду запосленог за тај месец.

6) 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.

Право на пун износ регреса припада запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, као и запосленом који код послодавца искористи мањи број дана од права на пуни годишњи одмор, има право на сразмерни износ регреса.

## Друга примања

### Члан 23.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три зараде запосленог за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику уколико је то повољније за запосленог;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, трошкови ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна;

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

Члановима уже породице, у смислу овог члана, сматрају се родитељи, брачни друг и деца запосленог.

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

### Члан 24.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну и другу помоћ у следећим случајевима:

1) случај дуже или теже болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана уже породице, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима;

2) теже болести запосленог или чланова уже породице запосленог која захтева оперативне захвате или лечење по мишљењу или препоруци лекара, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима;

3) набавке лекова и медицинско-техничких помагала (протетичка средства, ортозе, инвалидска колица, очне протезе, слушна помагала), за запосленог и члана уже породице запосленог у висини цене лекова и помагала, односно разлике у цени лекова и помагала према приложеном рачуну и износа који се обезбеђује на терет социјалног осигурања;

4) наступања теже инвалидности;

5) породици преминулог запосленог у висини просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец у којем се врши исплата;

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

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

8) рођења детета запосленог у висини једне просечне зараде у предузећу, исплаћене у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи;

9) смрти члана уже породице запосленог у висини од 50% од просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата.

Под тежим болестима сматрају се малигна обољења и болести тумора, сида, леукемија, парализа, дистрофија, пlegија, мултиплекс склероза, епилепсија, ТБЦ, тешка оштећења јетре, менингитис са последицама, тешка психичка и душевна обољења, шећерне болести – инсулин зависне, хемофилије и аплазије коштане сржи, хроничне бубрежне инсуфицијенције на дијализи и после трансплатације органа и ткива, тешке урођене и стечене срчане мане, инфаркт срца, тешки облици астме, цистичне фиброзе, тешка инсуфицијенција вентилације плућа, лупус, апоплексија, тешка обољења ока, разне врсте прелома, као и друге тешке и ретке болести које се као такве доказују документацијом надлежне специјализоване здравствене установе.

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

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

Послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

За случајеве који нису предвиђени ст. 1. и 2. овог члана, ради процене оправданости захтева за исплату солидарне помоћи директор послодавца образује комисију коју чине два представника синдиката и један представник послодавца.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг, родитељи и деца запосленог.

#### Члан 25.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања, и то:

- 1) запосленим женама – поводом 8. марта;
- 2) деци запосленог старости до навршене 15 године живота поводом Нове године или Божића, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор послодавца, на предлог синдиката, у оквиру финансијских и законских могућности.

#### Члан 26.

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

- за 10 година – 0,75% просечне зараде код послодавца;
- за 15 година – 1 просечна зарада код послодавца;
- за 20 година – 1,5 просечна зарада код послодавца;
- за 25 година – 2 просечне зараде код послодавца;
- за 30 година – 2,5 просечне зараде код послодавца;
- за 35 година – 2,8 просечне зараде код послодавца;
- за 40 година – 3 просечне зараде код послодавца;
- за 45 година – 3 просечне зараде код послодавца.

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

Право на јубиларну награду има запослени код послодавца и правних претходника послодавца.

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

### Обрачун зараде и накнаде зараде

#### Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун, који може бити и у електронској форми.

Обрачун зараде и накнада зараде коју је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

### Евиденција зараде и накнаде зараде

#### Члан 28.

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.

## III. РАДНИ ОДНОСИ

### Услови за заснивање радног односа

#### Члан 29.

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

Правилником се утврђују организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, потребна знања, радно искуство и други посебни услови потребни за заснивање радног односа и обављање послова као и број извршилаца.

### Правилник доноси директор послодавца.

#### Члан 30.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и послодавац по условима прописаним у закону, а у складу са правилником.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор послодавца или лице које он овласти.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом.

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 3. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

#### Члан 31.

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

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим уговором или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца.

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

#### Члан 32.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу послодавац је дужан да, пре пријема нових запослених, распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама и интранет порталу. Одредба се односи на запослене који имају уговор о раду закључен на одређено или неодређено време.

#### Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да, по условима и на начин прописан законом и општим актом, 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 колективног уговора и остваривање права запослених.

#### Члан 34.

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 35.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, ПКУ, овим уговором и општим актима послодавца.

## IV. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА СА ПРИПРАВНИКОМ

#### Члан 36.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, за

занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђен законом или правилником.

Радни однос у својству приправника може да заснује и лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на пословима предвиђеним правилником.

#### Члан 37.

Уговором о раду са приправником може да се заснује радни однос на одређено време, под условима и на начин утврђен законом и овим уговором.

#### Члан 38.

Уговором о раду са приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа, могућност продужења, односно скраћивања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

#### Члан 39.

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

#### Члан 40.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 41.

Приправнички испит приправник полаже пред комисијом коју образује директор послодавца или лице које он овласти.

Комисија из претходног става има три члана, који морају да поседују исти или виши степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже приправнички испит.

На основу резултата показаних на приправничком испиту комисија доноси оцену „положио” или „није положио”.

#### Члан 42.

Приправник је дужан да, најмање 30 дана пре истека приправничког стажа, поднесе послодавцу пријаву за полагање приправничког испита, на основу које послодавац утврђује датум полагања истог.

Уколико приправник не поднесе пријаву за полагање приправничког испита или не приступи његовом полагању, сматра се да исти није положио.

Приправнику који није положио приправнички испит престаје радни однос код послодавца, у складу са законом и овим уговором.

#### Члан 43.

Послодавац може да одлучи да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено време.

Приправник који је положио приправнички испит распоређује се на послове за које је током приправничког стажа, оспособљен за самосталан рад.

### V. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

#### Члан 44.

Послодавац је дужан да, у складу са својим Програмом пословања, запосленом омогући образовање, стручно оспо-

собљавање 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, стручног оспособљавања и усавршавања, обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

#### Члан 45.

Одлуку о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању доноси директор послодавца на предлог директора унутрашње организационе јединице у којој је запослени распоређен, а исплата трошкова врши се на основу приложене документације.

Послодавац је дужан да обезбеди стручно оспособљавање и усавршавање у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита за службеника за јавне набавке и полагање других стручних испита, уколико је то услов за обављање послова на које је запослени распоређен;

2) компјутерска и други облици обуке за обављање послова због увођења техничких, технолошких и других иновација у процесу рада;

3) преквалификација и доквалификација због смањења броја запослених, технолошких и других промена.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове издавања и обнове лиценци, уколико је то услов за обављање послова на које је запослени распоређен.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

### Радно време

#### Члан 46.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно, распоређено на пет радних дана по осам часова дневно.

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

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

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

Распоред радног времена утврђује директор послодавца или лице које он овласти.

### Прековремени рад

#### Члан 47.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, нити дуже од осам часова недељно, у следећим случајевима:

1) ванредно повећање обима посла;

2) када је завршетак посла везан за рокове и када се не може завршити у току редовног радног времена;

3) када је нужно да се отклони квар на опреми и средствима за рад, инсталацијама и слично, који би могао да проузрокује прекид рада;

4) замена изненада одсутног запосленог;

5) ако се укаже потреба за настављањем процеса рада са циљем да се спречи материјална штета или опасност за безбедност и здравље људи;

6) у случају више силе и другим ванредним, хитним и непредвиђеним случајевима.



## Члан 48.

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

1) кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;

2) у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;

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

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

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

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

## VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

## Дневни одмор

## Члан 49.

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

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

## Члан 50.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида и не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора у току дневног рада, урачунава се у радно време.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор послодавца или лице које он овласти.

## Недељни одмор

## Члан 51.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора, ако законом није друкчије одређено.

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.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

## Члан 52.

Запослени има право на годишњи одмор у свакој календарској години у складу са законом и овим уговором, у трајању од најмање 20, 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.

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.

Накнада из претходног става има карактер накнаде штете.

## Дужина годишњег одмора

## Члан 53.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- |  |               |
|--|---------------|
| 1) сложеност послова – допринос у раду – за послове за које се захтева I и II степен стручне спреме, односно образовања  | 2 радна дана  |
| 2) сложеност послова – допринос у раду – за послове за које се захтева III и IV степен стручне спреме, односно образовања  | 3 радна дана  |
| 3) сложеност послова – допринос у раду – за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно образовања  | 4 радна дана  |
| 4) сложеност послова – допринос у раду – за послове за које се захтева VII степен стручне спреме, односно образовања   | 5 радних дана |
| 5) сложеност послова – допринос у раду – за послове са посебним овлашћењима и одговорностима   | 6 радних дана |
| 6) радно искуство: за сваких навршених пет година стажа  | 1 радни дан   |
| 7) запосленој особи са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 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 | 4 радна дана  |
- Критеријуми из става 1. овог члана примењују се кумулативно.

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

## Коришћење годишњег одмора у деловима

## Члан 54.

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

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

## Члан 55.

Распоред коришћења годишњег одмора доноси директор послодавца или лице које он овласти према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада послодавца, уз претходну консултацију запосленог.

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.

## Члан 56.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе организације процеса рада, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, о чему уручује запосленом решење.

**Одсуство са рада**

## Члан 57.

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

|  |                  |
|--|------------------|
| 1) склапање брака  | 7 радних дана    |
| 2) рођења детета, порођаја супруге, или усвајања детета  | 7 радних дана    |
| 3) смрти члана уже породице  | 7 радних дана    |
| 4) смрти родитеља, усвојоца, стараоца, брата или сестре брачног друга или лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим   | 4 радна дана     |
| 5) теже болести члана уже породице   | 7 радних дана    |
| 6) добровољног давања крви   | 3 узастопна дана |
| 7) селидбе сопственог домаћинства  | 5 радних дана    |
| 8) отклањања штетних последица проузрокованих петрадних дана елементарним непогодама учествовања на спортским и радно-производним такмичењима у организацији послодавца или синдиката, не више од два пута годишње | 7 радних дана    |
| 9) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности  | 7 радних дана    |
| 10) полагање стручног испита   | 1–6 радних дана  |
| 11) запослена у поступку вантелесне оплодње  | 7 радних дана    |

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

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

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, очух и маћеха запосленог и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Послодавац може да утврди право на плаћено одсуство и у односу на друга лица, осим лица наведених у претходном ставу, као и у другим случајевима за које оцени да су оправдани.

## Члан 58.

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 стручне спреме, односно образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, као и у случају полагања правосудног испита, израде докторске дисертације, учешћа у студијским и експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Запослени има право на плаћено одсуство из става 1. овог члана уколико испит полаже први пут.

Решење о коришћењу плаћеног одсуства и његовом трајању доноси директор послодавца или лице које он овласти.

## Члан 59.

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

|   |                  |
|---|------------------|
| 1) због одласка у иностранство ради стручног усавршавања  | до 1 године      |
| 2) ради лечења у иностранству запосленог или члана уже породице   | до 1 године      |
| 3) за негу тешко оболелог члана уже породице  | до 3 месеца      |
| 4) смрти сродника који нису обухваћени чланом 57. овог уговора  | до 5 радних дана |
| 5) неге члана уже породице  | 5 радних дана    |
| 6) неге члана шире породице   | 3 радна дана     |
| 7) учешће у спортским и другим манифестацијама које нису у организацији послодавца                                | до 7 радних дана |
| 8) ради припреме и полагања стручног испита, правосудног, дипломског, магистарског рада или докторске дисертације | до 30 дана       |
| 9) у другим оправданим случајевима кад одсуство не ремети процес рада   | до 30 дана       |

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

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

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

**VII. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА**

## Члан 60.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, заштиту достојанства личности, заштиту права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, право на посебну заштиту ради неге детета, на мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, право на удруживање у складу са законом, право да учествује у преговорима за закључивање колективног уговора, право на информисање о свим битним питањима из области рада.



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

Запослена особа са инвалидитетом има право на посебну заштиту у складу са законом.

#### Члан 61.

Запослени је дужан да:

- 1) послове који су му поверени обавља законито, савесно, одговорно, благовремено и квалитетно;
- 2) поштује организацију, услове и правила рада код послодавца;
- 3) приликом извршавања послова који су му поверени користи потребно знање и радне способности неопходне за извршење истих и остварење стандардних резултата рада;
- 4) се образује и усавршава у складу са потребама процеса рада код послодавца;
- 5) се придржава и спроводи прописане и наложене мере за безбедан и здрав рад;
- 6) се понаша на начин којим омогућава несметан и здрав рад код послодавца и који обезбеђује добре међуљудске односе;
- 7) законито, одговорно и целисходно користи средства рада;
- 8) рационално користи прописано радно време за рад;
- 9) одсуствовање са рада правда одговарајућом документацијом;
- 10) чува пословну или другу тајну утврђену законом или актом послодавца;
- 11) без оправданог разлога не одбије извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца;
- 12) тачно и одговорно евидентира и приказује резултате свога рада;
- 13) обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 14) обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље, као и настанак материјалне штете;
- 15) испуњава и све друге обавезе које произилазе из радног односа.

#### Члан 62.

Послодавац је дужан да запосленом:

- 1) обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 2) исплати зараду за обављен рад;
- 3) обезбеди услове рада и организује рад;
- 4) обезбеди и пружи заштиту живота и здравља на раду;
- 5) даје обавештења о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду.

Послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом о раду и овим уговором.

### VIII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 63.

Послодавац је дужан да обезбеди законом прописане услове заштите запослених, а у поступку примене прописаних мера за безбедан и здрав рад на радном месту на којем су спроведене мере за безбедан и здрав рад утврђене законом и пратећим правилницима, обезбеди и пружи заштиту живота и здравља на раду и у том циљу спроводи превентивне мере предвиђене законом и пратећим правилницима, уз обавезно учешће представника синдиката.

Послодавац може да, у циљу предузимања превентивних мера у погледу безбедности и здравља на раду, превенције болести, инвалидности, професионалних обољења и смањења броја радних дана проведених на боловању, обезбеди о свом трошку за запослене годишњи систематски лекарски преглед, у складу са финансијским могућностима послодавца.

#### Члан 64.

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 општих аката, као и да предузму све неопходне мере у погледу безбедности и здравља запослених, спречавања повреда на раду и професионалних обољења.

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

Потписници колективног уговора 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 65.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему за рад адекватну радном месту на којем ради у складу са законом и општим актима, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и да предузима потребне мере заштите запослених на радном месту од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

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.

#### Члан 66.

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

#### Члан 67.

Запослени је дужан да се оспособљава за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролише 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 да усавршава, обављањем својих послова спречава загађивање радне и животне средине, правилно рукује средствима

ма за рад и да се придржава прописа из области безбедности 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 68.

Послодавац је дужан да осигура, на свој терет, све запослене за случај смрти услед незгоде, случај повреде на раду, смањења или губитка радне способности (инвалидитет), а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

#### Члан 69.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,07% на посебан рачун синдиката код послодавца, односно 0,04% на посебан рачун синдиката потписника ПКУ, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова синдиката.

#### Члан 70.

Запосленом који, због здравственог стања на основу решења надлежног здравственог органа, у складу са законом, не може обављати послове за које је засновао радни однос и на којима је радио до промене здравственог стања, послодавац ће омогућити обављање других одговарајућих послова, у складу са решењем о преосталој здравственој способности, ако прописима није другачије одређено.

#### Члан 71.

У циљу праћења спровођења мера безбедности и здравља на раду запослених директор послодавца и представници синдиката, заједничком одлуком образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор).

Одбор има три представника, од којих два предлаже синдикат из редова свих запослених, а директор послодавца једног представника послодавца.

Поступак за избор представника запослених организује и води синдикат.

Запослени у оквиру својих организационих јединица предлажу по једног представника запослених, а избор се врши непосредним гласањем свих запослених.

#### Члан 72.

Мандат одбора траје четири године.

Одбор бира председника на првој седници коју сазива синдикат. Председник одбора не може бити представник послодавца.

Седнице одбора, по потреби, сазива председник одбора и о истима се сачињава записник.

Одбор доноси одлуке већином гласова.

#### Члан 73.

Одбор је дужан да разматра питања која се односе на безбедност и здравље на раду, а посебно:

1) остварује увид у све акте и учествује у разматрању свих питања који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

3) разматра повреде на раду са аспекта узрока и предлаже послодавцу мере за њихово отклањање;

4) контролише опремљеност запослених и послодавца средствима личне заштите и стање истих, те даје предлог за набављање средстава која, по његовом мишљењу, треба набавити, у складу са Актом о процени ризика и осталим актима;

5) разматра мере које се предузимају за побољшање услова рада и предлаже предузимање додатних мера заштите на раду на радним местима за које оцени да је потребно;

6) прати примену закона, прописа, овог уговора и других аката, у делу који се односи на безбедност и здравље на раду;

7) утврђује предлог послова са посебним условима рада, као и предлог мера које треба предузети на тим пословима;

8) по потреби, захтева вршење надзора од стране инспекције рада.

Образложене предлоге и мишљења, као и евентуалне захтеве за предузимање одговарајућих мера за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених, одбор доставља директору послодавца најмање три пута годишње.

Директор послодавца је дужан да у року од 15 дана од дана пријема захтева из претходног става о предузетим мерама обавести одбор и синдикат.

#### Члан 74.

Послодавац је дужан да упозна одбор са:

1) налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада на захтев одбора;

2) извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и са обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3) предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

#### Члан 75.

Послодавац је дужан да одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) учешће у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

3) информисање о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду, а нарочито о мерама које се предузимају у циљу остваривања безбедних и здравих услова рада на радном месту;

4) да присуствује инспекцијском надзору.

### IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 76.

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

Постојање штете, висину штете, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин надокнаде штете утврђује комисија, коју образује директор послодавца, у року од 8 дана од дана када је примљена пријава о насталој штети.

Комисија из претходног става утврђује висину штете, на основу процењене вредности оштећене ствари. Накнада штете може да се утврди и у паушалном износу.

Након утврђивања околности везаних за пријављену штету комисија своје мишљење доставља директору, послодавца који својим решењем обавезује запосленог да накнади учињену штету у примереном року, или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

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

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

## X. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

### Члан 77.

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, у висини од 50.000 динара и више;

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 180. став 1. Закона о раду.

За време трајања удаљења, запосленом припадају права утврђена законом.

## XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

### Измена уговорених услова рада

### Члан 78.

Послодавац може да понуди запосленом измену уговорених услова рада закључивањем анекса уговора о раду, у случајевима утврђеним законом и у следећим случајевима:

1) измене Правилника о организацији и систематизацији послова;

2) када запослени то захтева, а тиме се не ремети процес рада;

3) премештаја на друге послове, за које се захтева иста врста и степен стручне спреме;

4) кад запослени не остварује просечне резултате рада на пословима које обавља или нема способност да их оствари;

5) кад је то потребно ради сврсисходнијег коришћења стручне спреме односно образовања, односно радне способности запосленог;

6) кад се смањи или повећа обим посла;

7) наступања других околности које утичу на пословање.

## XII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

### Члан 79.

Представника запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач, на предлог синдиката, у складу са статутом послодавца.

Предлог из става 1. овог члана садржи: име и презиме кандидата, биографију, образложење и сагласност кандидата.

### Члан 80.

Уколико синдикати не постигну договор о предлогу за представника или не предложе представника запослених

у надзорном одбору, представника предлаже комисија коју образује директор предузећа у саставу од два представника синдиката и представника послодавца.

### Члан 81.

Уколико је у предузећу организовано више синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова надзорног одбора, усвојен ће бити предлог синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова синдиката.

### Члан 82.

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

### Члан 83.

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

## XIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 84.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, синдикати и послодавац су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду, као и да, приликом предлагања запосленог за чијим је радом престала потреба заједно предлажу и, и утврђују критеријуме за проглашавање технолошког вишка.

Уколико је послодавац у обавези да донесе програм решавања вишка запослених, исти доноси надзорни одбор.

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 колективног уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

## XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

### Члан 85.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар, у циљу побољшања њихових услова живота и рада.

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.

### Члан 86.

Синдикат не може бити распуштен нити његова делатност забрањена актом послодавца.

### Члан 87.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат.



Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде, или накнаде зараде, на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

#### Члан 88.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана уписа у регистар синдиката, односно од дана избора органа синдиката.

#### Члан 89.

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

1) 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;

2) да се информисе о питањима која су од значаја за економска и радно социјална питања од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

3) 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 90.

Послодавац је дужан:

1) да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад у оквиру расположивих могућности, као и израду завршног рачуна;

2) да председнику синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;

3) изабраним представницима синдиката који је члан синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;

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

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

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

7) да председника синдиката позива на седнице Надзорног одбора, и других органа кад се разматрају иницијативе упућене од стране синдиката.

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 плаћено одсуство за време преговарања, односно заступања и право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 91.

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

#### Члан 92.

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 Синдикалне организације, 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.

Синдикат је дужан да свој рад организуј тако да не смета редовном раду и функционисању послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину.

Оснивач, послодавац и синдикат залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

### XV. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

#### Члан 94.

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.

### XVI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

#### 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 рад, живот, здравље и личну сигурност.

#### Члан 96.

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 97.

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

### XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 98.

Овај уговор закључује се на период од три (3) године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника у његовом закључивању.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај уговор пре-стаје да важи, ако се учесници колективног уговора друга-чије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења овог уговора.

Потписници су дужни да преговоре о новом колектив-ном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рока важења уговора.

#### Члан 99.

Важење овог уговора може престати пре истека рока из члана 98. овог уговора, споразумом свих учесника или от-казом.

Споразум се закључује у писаној форми и садржи дан престанка важења уговора.

Отказ овог уговора сваки од учесника подноси осталим учесницима у писаној форми и садржи разлоге због којих се уговор отказује.

У случају отказа, колективни уговор се примењује нај-дуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најка-сније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

#### Члан 100.

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

Измене и допуне овог уговора може тражити, писаним путем, сваки учесник, уз навођење разлога због којих се траже његове измене и допуне.

#### Члан 101.

Спорна питања у примени овог уговора решаваће арби-тража коју образују учесници колективног уговора у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

#### Члан 102.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављи-вања у „Службеном листу Града Београда”.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Ко-лективни уговор код послодавца Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда ЈП бр. 5169/96000-II-8 од 29. јануара 2015. године са припадајућим анексима.

**Савез самосталних  
синдиката Србије  
Синдикална организација  
Дирекције за грађевинско  
земљиште и изградњу  
Београда ЈП  
Број 169/2018  
Београд, 3. октобра 2018.  
године  
Председник  
Анђела Шишовић, ср.**

**Дирекција  
за грађевинско земљиште  
и изградњу Београда ЈП  
  
Број 56694/9-07  
Београд, 11. октобра 2018.  
године  
Директор  
Бранислав Поповић, ср.**

**Град Београд  
Г број 4011-7029  
Београд, 10. октобра 2018. године  
Градonaчелник  
Зоран Радојичић, ср.**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/17) и члана 78. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист Града Београда”, број 78/18), Синдикална организација ЈКП „Градска чистоћа”, Независни раднички синдикат ЈКП „Градска чистоћа”, Синдикат запослених ЈКП „Градска чистоћа”, Београдска унија синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Заједница синдиката Србије – Синдикат возача и радника одржавања у ЈКП „Градска чистоћа”, Синдикат слободних радника Градске чистоће Београд, Независни синдикат „Чистоћа”, Синдикат „СПАС” ЈКП „Градска чистоћа”, директор ЈКП „Градска чистоћа” и градоначелник Града Београда – у име оснивача, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКА ЧИ-СТОЋА” БЕОГРАД

#### I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

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

Уговор се закључује између оснивача, послодавца и ре-презентативних синдиката у предузећу: Синдикалне орга-низације ЈКП „Градска чистоћа”, Независног радничког син-диката ЈКП „Градска чистоћа”, Синдиката запослених ЈКП „Градска чистоћа”, Београдске уније синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Заједнице синдиката Србије – Синдиката возача и радника одржавања у ЈКП „Градска чистоћа”, Синдиката сло-бодних радника Градске чистоће Београд, Независног синди-ката „Чистоћа” и Синдиката „СПАС” ЈКП „Градска чистоћа”.

##### Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се Град Бе-оград.

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 ко-мунално предузеће „Градска чистоћа” (у даљем тексту: по-слодавац), које заступа директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора, сматра се синдикална организација запослених код посло-давца која је уписана у регистар и испуњава услове пропи-сане законом и у коју је уклањено најмање 15% од укупног броја запослених код послодавца.

##### Члан 3.

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

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се посебним уговором у складу са законом.

Надзорни одбор у име послодавца закључује уговор са директором.

**Члан 4.**

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса, и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

**Члан 5.**

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

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач а у складу са Посебним колективним уговором.

**II. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА****1. Зарада****Члан 6.**

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

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

**Члан 7.**

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

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

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

**2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду****Члан 8.**

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

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

**3. Основна зарада****Члан 9.**

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач град Београд, 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 минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

**Члан 10.**

Маса зарада за редован рад утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину.

Месечну бруто масу зарада из става 1. овог члана, послодавцима се утврђује годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

**Члан 11.**

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 10. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

**Члан 12.**

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

Коефицијент посла за сва радна места утврђује послодавац Правилником о организацији и систематизацији послова.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

**Члан 13.**

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у члану 12. овог уговора.

**Члан 14.**

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

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

**4. Умањење зараде****Члан 15.**

Запослени који у току рада не даје потребан допринос у извршавању радних задатака на радном месту на којем је распоређен, умањује се основна зарада најмање 5% а највише 20%.

Умањење зараде запосленог врши директор на предлог непосредног руководиоца организационе јединице, тако што предлог за умањење обавезно садржи писано образложење о разлозима и исти се, пре доношења коначне одлуке, доставља на мишљење Комисији унутрашње контроле.

Комисију из претходног става формира директор и састоји се од представника репрезентативних синдиката и представника послодавца.

Директор доноси правилник о раду Комисије унутрашње контроле, којим се ближе уређује начин рада ове комисије.



## 5. Увећана зарада

### Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени;
- 3) рад у шихти (двострано радно време);
- 4) додатак на зараду – минути рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одо-брене масе од 1.5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад 2. рад на дан празника, 3. рад недељом.

Запослени има право на увећану зараду из става 1. овог члана за:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основнице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основнице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 2% од основнице;
- за рад у шихти – 10% од основнице (двострано дневни рад);
- за рад недељом – 10% од основнице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прера-споделе времена – 30% од основнице;
- на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40, – 100% од основнице, а по званичним подаци-ма Републичког Хидрометеоролошког завода.

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

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

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

### Члан 17.

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

### Члан 18.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:  
– први део исплате зарада за претходни месец до 10. у текућем месецу;  
– коначна исплата зарада до 25. у месецу за претходни месец.

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

## 6. Накнада зараде

### Члан 19.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци 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 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;
- 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.

### Члан 20.

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

## 7. Накнада трошкова

### Члан 21.

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

- 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/дела трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне месечне карте на основу рачуна међуградског превозника, а највише до износа цене месечне претплатне карте утврђене тарифним системом Града Београда.

Послодавац је превоз запосленог регулисао куповином месечне претплатне карте за превоз и превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани, и др.).

Начин, услови и критеријуми за остваривање права на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада биће ближе уређени Правилником о накнади трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада запослених у ЈКП „Градска чистоћа”.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

- 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;

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

– трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом у износу од 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 обезбедио смештај и исхрану без накнаде,

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 500,00 динара по радном дану.

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

#### Члан 22.

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 пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

### 8. Друга примања

#### Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна.

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних услуга ЈКП, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране на основу достављеног рачуна.

#### Члан 24.

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

#### Члан 25.

Запосленом припада право на:

1. Јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих 10 година рада, а после тога сваке пете године, и то за:

- 10 година – 0,75% просечне зараде у предузећу;
- 15 година – 1 просечне зараде у предузећу;

– 20 година – 1.5 просечне зараде у предузећу;

– 25 година – 2 просечне зараде у предузећу;

– 30 година – 2.5 просечна зарада у предузећу;

– 35 година – 2.8 просечне зараде у предузећу;

– 40 година – 3 просечне зараде у предузећу;

– 45 година – 3 просечне зараде у предузећу.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у наредном месецу у односу на месец у коме запослени стиче право.

2. Солидарну помоћ за случајеве:

– теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

– наступања теже инвалидности;

– ублажавања последица елементарних и других непогода;

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

Одлуку о додели солидарне помоћи доноси директор на предлог Комисије за доделу солидарне помоћи.

Комисију из претходног става формира директор и састављена је од представника послодавца и представника репрезентативних синдиката.

Услови, поступак и начин доделе солидарне помоћи, ближе ће бити регулисан правилником који доноси Надзорни одбор.

Солидарна помоћ се одобрава према стварним трошковима највише до једне просечно исплаћене зараде у граду Београду у претходном месецу у односу на месец у коме се врши исплата.

Изузетно, у зависности од тежине случаја и стварних трошкова, солидарна помоћ се може одобрити највише до три просечно исплаћене зараде у граду Београду у претходном месецу у односу на месец у коме се врши исплата, уз сагласност Надзорног одбора.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се брачни и ванбрачни друг, деца, родитељи, усвојитељ и усвојеник запосленог.

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

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

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

Послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

#### Члан 26.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

### 9. Годишња награда

#### Члан 27.

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

Укупан број запослених код послодавца, који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели пословном успеху послодавца може бити максимално 1%, од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу Града Београда.

Послодавац и репрезентативни синдикати потписници Посебног колективног уговора су дужни да формирају комисију у року од 60 дана од дана ступања на снагу Посебног колективног уговора, која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата у току календарске године.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на крају календарске године.

### III. РАДНИ ОДНОС

#### 1. Заснивање радног односа

##### Члан 28.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

##### Члан 29.

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

Пре доношења Правилника из става 1. овог члана, послодавац је дужан да достави предлог овог акта репрезентативним синдикатима ради давања мишљења.

##### Члан 30.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима на којима заснива радни однос утврђене правилником.

#### 2. Начин заснивања радног односа

##### Члан 31.

Потребу о заснивању радног односа утврђује послодавац, у складу са Програмом пословања за текућу годину.

Избор између пријављених кандидата врши директор или лице које он овласти.

##### Члан 32.

За послове на којима се захтевају посебне способности, или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени правилником, врши се провера радних способности.

#### 3. Уговор о раду

##### Члан 33.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду, у складу са законом.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу, у име послодавца, директор или лице које он овласти и запослени.

##### Члан 34.

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

#### 4. Пробни рад

##### Члан 35.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад. Правилником се утврђују послови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

##### Члан 36.

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

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

#### 5. Радни однос на одређено време

##### Члан 37.

Радни однос на одређено време може да се заснује кад су у питању:

- сезонски послови,
- рад на одређеном пројекту,
- повећани обим посла који траје одређено време,
- замена привремено одсутног запосленог.

Радни однос из става 1. ал. 1–3. овог члана заснива се за временски период који непрекидно, или са прекидима, не може трајати дуже од 24 месеца, с тим што се под прекидом не сматра прекид краћи од 30 дана.

Радни однос ради замене привремено одсутног запосленог (боловање, рад у иностранству, обављање државне или друге јавне функције, одслужење и дослужење војног рока и др.) може се засновати до повратка одсутног запосленог.

#### 6. Приправници

##### Члан 38.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Приправнички стаж траје до шест месеци, у складу са правилником, а зарада износи 80% цене рада радног места за које се оспособљава приправник.

Приправник остварује сва друга права из радног односа у складу са Законом о раду и уговором о раду.

##### Члан 39.

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

По истеку приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит пред стручном комисијом коју чини од три члана, најмање истог степена стручне спреме одређене врсте занимања, као и приправник.

#### IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

##### Члан 40.

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



Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, а ако из неоправданих разлога прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање чије је трошкове сносио послодавац, дужан је да послодавцу исте накнади.

Надзорни одбор послодавца доноси програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора, а након претходно прибављеног мишљења репрезентативних синдиката.

## V. РАДНО ВРЕМЕ

### 1. Пуно радно време

#### Члан 41.

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

### 2. Непуно радно време

#### Члан 42.

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

### 3. Скраћено радно време

#### Члан 43.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има иста права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

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

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

### 4. Прековремени рад

#### Члан 44.

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

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

### 5. Распоред радног времена

#### Члан 45.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) утврђује директор, у складу са законом.

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

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

## 6. Прерасподела радног времена

#### Члан 46.

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

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

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

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току прерасподеле у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

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

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

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

## 7. Ноћни рад и рад у сменама

#### Члан 47.

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

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

## VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### 1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

#### Члан 48.

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

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

### 2. Годишњи одмор

#### Члан 49.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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

## Члан 50.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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

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

## Члан 51.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Годишњи одмор запосленог се увећава по основу:

1. радног искуства до 7 радних дана:
    - од 0 до пет година један радни дан,
    - од шест до 10 година два радна дана,
    - од 11 до 15 година три радна дана,
    - од 16 до 20 година четири радна дана,
    - од 21 до 25 година пет радних дана,
    - од 26 до 40 година седам радних дана.
  2. сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана, и то:
    - за послове за које се захтева I до IV степен стручне спреме, односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године – 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 послове са посебним овлашћењима и одговорности-ма пет радних дана.
  3. по основу услова рада – седам радних дана за запослене који раде на пословима са повећаним ризиком према Акту о процени ризика на радном месту и у радној околини, односно 1 дан за остале запослене.
  4. здравственог и социјалног статуса – четири радна дана и то:
    - запосленој са малолетним дететом,
    - запосленом са двоје или више деце до 14 година живота,
    - самохраном родитељу са дететом до седам година живота,
    - запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју,
    - инвалиду рада.
- У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор по свим основама увећава за 4 радна дана.
- Уколико се запосленом по свим основама из овог члана утврди право на више од 30 радних дана годишњег одмора, у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором, запосленом се одређује годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

## 3. Сразмерни део годишњег одмора

## Члан 52.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 51. овог уговора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

## 4. Коришћење годишњег одмора

## Члан 53.

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

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

## 5. Распоред коришћења годишњег одмора

## Члан 54.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за календарску годину, уз претходну консултацију запосленог, ако се тиме не ремети процес рада.

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

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

Решење доноси директор или лице које он овласти и може се доставити запосленом у електронској и писаној форми у складу са законом.

## 6. Плаћено одсуство

## Члан 55.

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

- ступања у брак – пет радних дана;
  - рођења детета, порођаја супруге, или усвајања детета – 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, усвојоца брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана;
  - теже болести члана уже породице запосленог – седам радних дана;
  - селидба сопственог домаћинства – четири радна дана;
  - полагање стручног испита – шест радних дана по испиту за прво полагање;
  - заштита и отклањање штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – пет радних дана;
  - коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – у дужини трајања, а најдуже седам радних дана;
  - учествовање у такмичењима које организују синдикалне организације – у дужини трајања, а најдуже седам радних дана;
  - добровољно давање крви – три радна дана;
- Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредних дана.

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

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

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана, под условом да је, уз писани захтев, поднео и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Изузетно, у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

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

## 7. Неплаћено одсуство

### Члан 56.

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

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника који нису наведени у члану 55. овог уговора – два радна дана;

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до 90 дана у току календарске године, из личних и породичних разлога, уз сагласност непосредног руководиоца, када директор оцени да то не ремети процес рада.

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

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

### Члан 57.

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

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

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

## 8. Мировање радног односа

### Члан 58.

Запосленом који одсуствује са рада, у случајевима утврђеним Законом о раду, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом и овим уговором, односно уговором о раду другачије одређено.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право и обавезу да се у року од 15 дана, рачунајући од дана када је престала потреба да одсуствује са рада, врати на рад код послодавца.

## VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Општа заштита

#### Члан 59.

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

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

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

#### Члан 60.

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

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

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

#### Члан 61.

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

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

#### Члан 62.

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

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

### 2. Заштита личних података

#### Члан 63.

Запослени има право на заштиту личних података на начин и под условима утврђеним законом.



### 3. Заштита омладине

#### Члан 64.

Запослени млађи од 18 година не може да ради на пословима на којима се обављају нарочито тешки физички послови, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

#### Члан 65.

Запослени између навршених 18 и 21 године може да ради на пословима на којима не може да ради млађи од 18 година живота, само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

#### Члан 66.

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

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим у случајевима утврђеним Законом о раду.

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

### 4. Заштита материнства

#### Члан 67.

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

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

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

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

#### Члан 68.

Један од родитеља са дететом до три године живота и самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

### 5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

#### Члан 69.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има права на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете, у укупном трајању од две године.

Отац детета може да користи право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

За време породилског одсуства и одсуства ради неге детета, запосленој жени, односно оцу детета, исплаћује се накнада зараде у висини предвиђеној законом.

### 6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

#### Члан 70.

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

За време одсуства са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

#### Члан 71.

Хранитељ односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја у хранитељску, односно, старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно, старатељ детета има право да, ради неге детета одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1. и 2. овог члана, има право на накнаду зараде у складу са законом.

#### Члан 72.

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

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом и овим уговором.

#### Члан 73.

Право из члана 70. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

#### Члан 74.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

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

## 7. Посебна заштита од отказа уговора о раду

### Члан 75.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

## 8. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

### Члан 76.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из тачке 62. став 2. овог уговора, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 112. став 5. тачка 1. овог уговора.

## 9. Обавештење о привременој спречености за рад

### Члан 77.

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

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

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

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

## 10. Обавезе и одговорности послодавца и запосленог

### Члан 78.

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

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

### Члан 79.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди:

- 1) лична заштитна средства и опрему, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин, а иста средства се обезбеђују према Спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део Правилника о заштити на раду и годишњег Плана средстава заштите на раду;
- 2) да обезбеди израду годишњег плана и програма заштите на раду и потребна финансијска средства;
- 3) средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и слично;
- 4) оспособљавање запослених за безбедан рад, односно теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту, које се спроводи сагласно Закону о безбедности и здрављу на раду и програму који утврђује стручна служба – Служба безбедности и заштите на раду послодавца;
- 5) одржавање средстава за рад у исправном стању, сагласно општем акту послодавца;
- 6) да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених;
- 7) да у току текуће године осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, са висином премије осигурања коју утврђује Надзорни одбор послодавца.

### Члан 80.

Запослени се обавезује:

- 1) да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених;
- 2) да се придржава прописаних и наложених мера заштите на раду и да се стара о спровођењу и унапређењу заштите на раду;
- 3) да се подвргне одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да је под утицајем алкохола;
- 4) да се обучи за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленим;
- 5) да наменски користи лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукује и да их одржава у исправном стању;
- 6) да се одазове редовним и ванредним превентивно здравственим прегледима;
- 7) да стално усавршава своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и обављањем својих послова спречава загађивање радне и животне средине.

### Члан 81.

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

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

Пословође се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере заштите на раду у складу са законом;

обавештавају шефа своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

#### Члан 82.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0.3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

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

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0.07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0.04% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца потписника Посебног колективног уговора, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

Средства која припадају репрезентативним синдикатима у складу са Програмом пословања намењена су за остале манифестације и нису садржана у фонду средстава из претходног става овог члана.

### VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 83.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, послодавац је дужан да поштује поступак прописан Законом о раду и донесе Програм решавања вишка запослених. Одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

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

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

#### Члан 84.

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

#### Члан 85.

Програм за решавање вишка запослених из члана 83. садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање, рок у коме ће дати отказ, а доноси се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и репрезентативним синдикатима, у складу са законом.

Програм за решавање вишка запослених садржи предлог мера и то нарочито: премештај на друге одговарајуће послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, право на новчану накнаду и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

#### Члан 86.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 112. став 5. тачка 1. овог уговора, запосленом исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код ког остварује право на отпремнину.

#### Члан 87.

У случају утврђене потребе рационализације броја запослених у складу са другим законом којим се дефинише максималан број запослених и јавном сектору, примењиваће се одговарајуће одредбе, као и прописани поступак.

### IX. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

#### Члан 88.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу.

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебна важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

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

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

#### Члан 89.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 88. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

### X. НАКНАДА ШТЕТЕ

#### 1. Одговорност и накнада штете

#### Члан 90.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Комисија унутрашње контроле из члана 15. овог уговора испитује и утврђује чињенице о постојање штете, њену



висину, као и околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како да је надокнади, након чега писани предлог о истом доставља директору ради доношења решења из члана 94. овог уговора.

#### Члан 91.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће послодавац на основу пријаве или личног сазнања.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 15 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања о елементима штете.

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

#### Члан 92.

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

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

#### Члан 93.

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

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

#### Члан 94.

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

#### Члан 95.

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

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

О томе да ли пристаје, или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да достави накнадну писану изјаву у року од три дана од одржане расправе.

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 96.

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

#### Члан 97.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а да при том нису испуњени услови из члана 79. овог уговора, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

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

## 2. Удаљење запосленог са рада

#### Члан 98.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним Законом о раду.

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

#### Члан 99.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 98. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини од 1/4, а ако издржава породицу у висини од 1/3 основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 98. став 2. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

#### Члан 100.

Удаљење из члана 98. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад, или да му откаже уговор о раду уколико за то постоје оправдани разлози из члана 112. ст. 2. и 3. овог уговора.

#### Члан 101.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 99. овог уговора и пуног износа зараде и то:

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

– ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 112. ст. 2. и 3. овог уговора.

## XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

### 1. Измена уговорених услова рада

#### Члан 102.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;

4) ако је запослени који је вишак обезбедио остваривање права из члана 85. овог уговора;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору у раду у складу са законом о раду;

6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

#### Члан 103.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

#### Члан 104.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 1. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора, у складу са законом.

### 3. Премештај на друге одговарајуће послове због потребе процеса и организације рада

#### Члан 105.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

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

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

#### Члан 106.

Привремено распоређивање запосленог на послове за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје до повратка одсутног запосленог и то у случају замене привремено одсутног запосленог, односно до шест месеци у случају привременог повећања обима посла или због организационих промена код послодавца, као и у случају привремене спречености за рад утврђене од стране надлежног здравственог органа у складу са законом.

#### Члан 107.

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

Послодавац је обавезан да у комисији из претходног става именује представника репрезентативних синдиката.

Уколико комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада на одређеном радном месту, на предлог комисије запосленом се доставља писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада. Уколико у остављеном року запослени не побољша рад, престаје му радни однос, односно отказује се уговор о раду.

## XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Разлози за престанак радног односа

#### Члан 108.

- Радни однос престаје:
- истеком рока на који је заснован;
  - кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
  - споразумом између запосленог и послодавца;
  - отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
  - на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
  - смрћу запосленог;
  - у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 109.

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

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

### 2. Споразумни престанак радног односа

#### Члан 110.

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

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

### 3. Отказ од стране запосленог

#### Члан 111.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

### 4. Отказ од стране послодавца

#### 4.1. Разлози за отказ

#### Члан 112.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 58. овог уговора, односно неплаћеног одсуства из члана 74. овог уговора.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 77. овог уговора;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 102. став 1. тач. 1–5) овог уговора.

#### 4.2. Мере за неопштовање радне дисциплине, односно повреда радних обавеза

##### Члан 113.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 112. ст. 2. и 3. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 114. овог уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### 4.3. Послужбак њре њресѡанка радној односа или изрицања друге мере

##### Члан 114.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 112. ст. 2. и 3. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Послодавац може запосленом из члана 112. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 113. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

##### Члан 115.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 114. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

##### Члан 116.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 112. став 5. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 76. став 3. овог уговора.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

##### Члан 117.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 112. овог уговора, не сматра се:

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



## Члан 118.

Отказ уговора о раду из члана 112. став 1. тачка 1. и ст. 2. и 3. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 112. став 1. тачка 2. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

**5. Достављање акта о отказу уговора о раду**

## Члан 119.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно, на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Уколико послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, о томе сачињава писану белешку те, писмени отправак решења објављује на огласној табли, а по истеку 8 дана од дана објављивања, решење се сматра достављеним.

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу чл. 123. и 124. овог уговора.

## Члан 120.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

**6. Отказни рок и новчана накнада**

## Члан 121.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада и ако нема потребна знања и способности за обављање посла на који је распоређен у смислу члана 112. став 1. тачка 1. овог уговора, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам, а најдуже 30 дана (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 15 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са директором, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде на начин утврђен овим уговором и уговором о раду.

**7. Незаконити отказ**

## Члан 122.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлу-

чиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

**XIII. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА**

## Члан 123.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени су дужни да спор реше споразумно, путем арбитра а у складу са законом.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети посебно или заједно запослени и послодавац, а после обавештавања послодавца да запослени жели да спорно питање решава путем арбитра.

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

## Члан 124.

Спорно питање између запосленог и послодавца решава арбитар.

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

Рок за покретање спора пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорног питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

#### Члан 125.

Индивидуални спор, настао поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, решаваће се у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

#### Члан 126.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан – уколико га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

#### Члан 127.

Колективна права штите се њиховим остваривањем, у складу са Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова, Законом о штрајку, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

У случају спора из става 2. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

#### Члан 128.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

### XIV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 129.

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

Представници запослених именују се у Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног

одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног или репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

#### Члан 130.

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

#### Члан 131.

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

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

#### Члан 132.

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

### XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 133.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Копију приступнице обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

#### Члан 134.

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

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

– да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

#### Члан 135.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопход-

них за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

– да представнику синдиката – лицу овлашћеном заступање и представљање, обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, 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 може остварити ово право подношењем захтева и доказивањем броја чланова, те се решењем послодавца утврђује број плаћених часова на месечном нивоу.

– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена;

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

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

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

#### Члан 136.

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

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

#### Члан 137.

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

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

### XVI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

#### Члан 138.

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

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

#### Члан 139.

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

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

#### Члан 140.

Уколико се због необезбеђивања права из посебног колективног уговора и овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

### XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 141.

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

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

#### Члан 142.

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

#### Члан 143.

Овај уговор закључује се на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења уговора.

#### Члан 144.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 143. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

#### Члан 145.

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

#### Члан 146.

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

#### Члан 147.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” објављен у „Службеном листу Града Београда”, бр. 5/15 од 29. јануара 2015. године, број 11/2018 – Анекс I и број 40/2018 – Анекс II.



## Члан 148.

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

за Синдикалну  
организаацију  
ЈКП „Градска чистоћа“  
Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Драган Станковић, ср.

за Независни раднички  
синдикат  
ЈКП „Градска чистоћа“  
Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Горан Стојиљковић, ср.

за Синдикат  
запослених  
ЈКП „Градска чистоћа“  
Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Миодраг Стаматовић, ср.

за Београдску унију  
синдиката  
ЈКП „Градска чистоћа“  
Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Александар Стојановић, ср.

за Синдикат возача  
и радника одржавања  
у ЈКП „Градска чистоћа“  
Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Богосав Нешовић, ср.

за Синдикат слободних  
радника Градске чистоће  
„Београд“  
Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Недељко Савић, ср.

за Независни синдикат  
„Чистоћа“  
Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Татјана Аничих, ср.

за Синдикат „Спас“  
ЈКП „Градска чистоћа“  
Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Милорад Трифунца, ср.

ЈКП „Градска чистоћа“  
Број 14472 Г  
Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Директор  
Марко Попадић, ср.

Град Београд  
Број 4011-7035  
Београд, 10. октобра 2018.  
године  
Градоначелник  
Проф. др Зоран Радојичић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 5. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист Града Београда”, број 78/18) и Анекса I Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист Града Београда”, број 78/18), Синдикална организација самосталног синдиката ЈКП „Градске пијаце” – Београд, директор ЈКП „Градске пијаце” – Београд и градоначелник Града Београда, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКЕ ПИЈАЦЕ” – БЕОГРАД

#### I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, утврђују се: радни односи; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зараде; накнада зараде и друга примања; престанак потребе за радом запосле-

них; забрана конкуренције; накнада штете; измена Уговора о раду; престанак радног односа; заштита права запослених; начин решавања спорова; учешће у управљању; услови рада Синдиката и организовање процеса штрајка.

Овај колективни уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката (у даљем тексту: потписници).

##### Члан 2.

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

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

Репрезентативним 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.

Репрезентативни синдикат, у смислу овог уговора, је Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „Градске пијаце” – Београд.

##### Члан 3.

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

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се посебним уговором у складу са законом.

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

##### Члан 4.

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

Послодавац 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 и колективним уговором код послодавца.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са овим уговором.

## II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Зараде

##### Члан 5.

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

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);
- 3) других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

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

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 са-стоји 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 у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач Град Београд, 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 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.

Месечну бруто масу зарада из става 1. овог члана, послодавцима се утврђује годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Месечна бруто маса зарада из ст. 1. и 2. овог члана, утврђује се закључком градоначелника града Београда.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеној маси зарада.

## Члан 8.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

## Члан 9.

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

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

## 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 јавног предузећа;
- радне дисциплине.

## Члан 11.

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

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

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

Укупан број запослених код послодавца, који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели пословном успеху послодавца, може бити максимално 1%, од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом, износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона)

Послодавац и репрезентативни синдикат, потписници Посебног колективног уговора, су дужни да формирају комисије код сваког послодавца појединачно, које ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код сваког послодавца појединачно у току календарске године.

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

Доделу ових награда вршиће градоначелник на крају календарске године.

## Члан 12.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 9. овог уговора.

## Члан 13.

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

## Члан 14.

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.

## 2. Увећана зарада

## Члан 15.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

1. ноћни рад.
2. рад у смени
3. додаток на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1.5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад, 2. рад на дан празника и 3. рад недељом.

## Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду из члана 15. овог Уговора, и то:

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 25 % од основице,
- 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 – 35% од основице,
- за рад недељом – 10% од основице,
- за рад у смени, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, 2% од основице,

– на отвореном простору, при температури нижој од –15 и већој од +40 степени, – 100% од основице, а по званичним подацима Хидрометеоролошког завода Републике Србије.

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, општим актом и уговором о раду.

#### Члан 17.

Зарада се може запосленима увећати до 20% и то у следећим случајевима:

- због изузетно квалитетног рада,
- због изузетно високог стручног знања, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака,
- због креативности и заинтересованости у раду,
- јер поред редовних задатака прихвата и ради додатне послове, поуздан је за сваки неопходан посао,
- због односа према средствима рада и изузетног вођења рачуна о средствима рада, утрошку материјала и енергије,
- због радне дисциплине и редовности на послу, изузетне ажурности запосленог, придржавања прописаних рокова, спремности да увек остане по потреби и после радног времена, ангажованости и заинтересованости,
- исказивања квалитета у раду,
- поузданости при обављању посла.

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

Одлуку о увећању зараде доноси директор.

#### 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 0,5% 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, органа синдиката и других надлежних органа.

#### 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, у висини од 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 21.

Запослени има право на накнаду трошкова који не улазе у зараду 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;
- уколико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани, и др.);
- 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 ½ пуне 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 четири звездице;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;
- 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 одговарајућег документа међуградског превозника.

#### Члан 22.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 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 запо-



сленом 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.

#### *Друџа њимања*

##### Члан 23.

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

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

- трошкове породици у случају смрти запосленог или члана уже породице, у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну до висине неопорезованог износа; У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна;

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

- члановима уже породице запосленог сматрају се родитељи, брачни друг и деца запосленог.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада трошкова погребних услуга према приложеном рачуну до висине неопорезованог износа, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране.

##### Члан 24.

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 уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор, на предлог репрезентативног Синдиката, у оквиру финансијских и законских могућности.

##### Члан 25.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих 10 година рада, а после тога сваке пете године, и то за:

- 10 година – 0,75% просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

- 15 година – 1 просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

- 20 година – 1.5 просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

- 25 година – 2 просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

- 30 година – 2.5 просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

- 35 година – 2.8 просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

- 40 година – три просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

- 45 година – три просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

##### Члан 26.

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

Послодавац може, поред осигурања из става 1. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, од повреда на раду и професионалних обољења, када се стекну финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

##### Члан 27.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ, у следећим случајевима:

- теже болести и набавке лекова за запосленог или чланова уже породице;

- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

- наступања теже инвалидности;

- ублажавања последица елементарних и других непогода;

- набавка медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

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

- висина солидарне помоћи из претходног става овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса;

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

- послодавац може да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца.

#### *Минимална зарада*

##### Члан 28.

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

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

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора, донете уз мишљење репрезентативног синдиката, у периоду не дужем од 6 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.

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

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

#### Члан 30.

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

### 1. Заснивање радног односа

#### Члан 31.

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

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

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

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

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац може да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време.

#### Члан 32.

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

#### Члан 33.

Одлуку о избору лица за обављање одређених послова доноси директор.

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

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

Уговор о раду закључује запослени и послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом у складу са законом и овим уговором.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави информације по свим основама о новопримљеним запосленима.

#### Члан 34.

Запослени ступа на рад даном утврђеним Уговором о раду.

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

#### Члан 35.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, овим Уговором и општим актом код послодавца.

#### Члан 36.

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

### 2. Радно време

#### Члан 37.

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

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

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

#### Члан 38.

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

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

#### Члан 39.

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

#### Члан 40.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују Актом о процени ризика, у складу са законом и другим прописима.

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

#### Члан 41.

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

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

#### Члан 42.

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 прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прекровмени рад.

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

Прерасподела радног времена не мора да се везује за календарску годину, односно трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

### 3. Одмори и одсуства

#### а) Одмор у току дневног рада

##### Члан 43.

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

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

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

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

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

##### Члан 44.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

#### б) Дневни одмор

##### Члан 45.

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

#### в) Недељни одмор

##### Члан 46.

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

#### г) Годишњи одмор

##### Члан 47.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим уговором, од 20 а највише 30 радних дана по свим основама, осим запослених који раде на пословима посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може да траје и дуже од 30 дана, односно највише 35 радних дана.

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

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

### Члан 48.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства:
  - 1 радни дан за сваке навршене три године радног стажа, а највише 7 радних дана
2. По основу сложености послова
  - доприноса у раду:
    - за послове за које се захтева I и IV степен стручне спреме 2 радна дана
    - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 3 радна дана
    - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 4 радна дана
    - за послове са посебним одговорностима и овлашћењима 5 радних дана
3. 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 три радна дана.
4. По основу услова рада:
  - радници Сектора пијачних услуга, Техничког сервиса, возачи комуналног и теретног возила два радна дана

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

### Члан 49.

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

### Члан 50.

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

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

## 4. Одсуство са рада

### Члан 51.

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

- ступања у брак 5 радних дана
- рођења детета 7 радних дана
- смрти члана уже породице/брачни друг, деца, родитељи запосленог/ 7 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 5 радних дана
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана
- теже болести члана уже породице 7 радних дана
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана
- полагања стручног испита 6 радних дана
- празновања крсне славе 1 радни дан
- елементарних непогода 5 радних дана



– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана  
 – учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 5 радних дана  
 – добровољног давања крви 3 радна дана  
 Одсуство у случају добровољног давања крви, запослени користи на дан давања крви и наредних дана.

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

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

#### Члан 52.

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

#### Члан 53.

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

#### Члан 54.

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

- нећа члана уже породице 5 радних дана
- нећа члана шире породице 3 радна дана
- смрти сродника, који нису наведени у члану 51. 2 радна дана

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

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

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

### 5. Мировање радног односа

#### Члан 55.

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада због одслужења односно дослужења војног рока, одласка на рад у иностранству, односно код другог послодавца, избор, односно именована на функцију у државним органима или другу јавну функцију, издржавања казне затвора, односно мере безбедности 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 престанка разлога за мировање радног односа врати на рад.

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

## IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Разлози за престанак радног односа

#### Члан 56.

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 или запосленог,  
 – отказом Уговора о раду од стране послодавца или запосленог,  
 – смрћу запосленог.  
 Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље послодавца у случајевима утврђеним законом.

### 2. Отказ од стране запосленог

#### Члан 57.

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 58.

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 59.

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 покрене 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 по-

сла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати Уговор о раду, уз поштовање законом утврђене процедуре.

*б) Повреда радне обавезе кривицом зайосленог*

Члан 60.

Запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, директор 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 предвиђене Законом и Уговором о раду.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 61.

Запосленом који не поштује радну дисциплину, директор 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 62.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако природа повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, директор 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 три месеца. Новчана казна се извршава на основу решења директора уставом 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 63.

Директор је дужан да пре отказа Уговора о раду, испштује 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 64.

Уговор о раду се запосленом не може отказати у следећим случајевима:

- 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 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 при-

падност, пол, језик, вероисповест, политичко и друго уверење или неко друго лично својство запосленог.

Члан 65.

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

**V. ЗАШТИТА НА РАДУ**

Члан 66.

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

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

Директор и представник репрезентативног Синдиката су дужни да донесу Акт о процени ризика, у складу са законом.

Члан 67.

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

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

Члан 68.

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

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

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

Члан 69.

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

Члан 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.

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

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

#### Члан 72.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог колективног уговора, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

#### Члан 73.

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

### VI. НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 74.

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

#### Члан 75.

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

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

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

#### Члан 76.

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

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

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

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

#### Члан 77.

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

О захтеву за накнаду штете одлучује директор.

### VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 78.

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

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

Представник запослених именује се у Надзорни одбор предузећа, који чини 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање члана надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са Статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног или репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

#### Члан 79.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена код послодавца, а посебно код својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија, давањем мишљења и предлога.

#### Члан 80.

Надзорни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених, уз мишљење репрезентативног Синдиката.

### VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 81.

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

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



## IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

## Члан 82.

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 83.

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

## Члан 84.

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

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

- да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

- да се упозна са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви репрезентативног Синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

## Члан 85.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном Синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребе стручних, административних и техничких услова неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

- да омогући председнику репрезентативног Синдиката, да на његов захтев, професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених који произилазе из закона и овог уговора и да за то време прима зараду најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

- да председнику репрезентативног Синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;

- изабраном представнику синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;

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

- да представници репрезентативног Синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, конгресима на које су позвани;

- да се мишљења и предлози репрезентативног Синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за матери-

јални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи;

- да председника репрезентативног Синдиката позива на седнице Надзорног одбора када се разматрају иницијативе које упути одређени репрезентативни Синдикат, или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

## Члан 86.

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

## Члан 87.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити да понуди измену уговорених услова рада, ако је то за њега неповољније или на други начин довести у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду, и то: 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 88.

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

## XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

## Члан 89.

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

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

## Члан 90.

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

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

## Члан 91.

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

## XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 92.

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

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

## Члан 93.

За праћење примене и тумачење одредби овог Уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора.

Комисију сачињавају по један представник потписника овог уговора. Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

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

## Члан 94.

Овај уговор се закључује на три године.

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

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

## Члан 95.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 94. 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 96.

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

## Члан 97.

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

## Члан 98.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Градске пијаце” – Београд број 858 од 29. јануара 2015. године („Службени лист Града Београда”, број 5 од 29. јануара 2015. године).

## Члан 99.

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

**ЈКП „Градске пијаце”**  
Број 6777/2018  
Београд, 3. октобра 2018.  
године  
Директор  
**Бојан Бајагић, ср.**

**Синдикална организација  
самосталног синдиката**  
6777/1/2018  
Београд, 3. октобра 2018.  
године  
**Весна Крстајић, ср.**

**Град Београд**  
Број 4011-7027/2018  
Београд, 10. октобра 2018. године  
Градоначелник  
**Проф. др Зоран Радојичић, ср.**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/17), чл. 5. и 75. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист Града Београда”, бр. 78 од 22. августа 2018. године), као и Анекса I Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, који је закључен 17. јануара 2018. године, Савез синдиката Србије – Синдикална организација Јавног предузећа „Градско стамбено”, Уједињени грански синдикат Независност – синдикална организација „Независност” ЈП „Градско стамбено”, директор Јавног предузећа „Градско стамбено” Београд и градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР****КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ГРАДСКО  
СТАМБЕНО” БЕОГРАД****I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Предмет колективног уговора**

## Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом 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 у Јавном предузећу „Градско стамбено”, Београд (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде, накнада зарада и друга примања запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи оснивача и послодавца.

Овај уговор закључује се између послодавца, Савеза Синдиката Србије - Синдикалне организације Јавног предузећа „Градско стамбено” Београд (у даљем тексту: ССС Синдикат) и Уједињеног гранског синдиката Независност – Синдикалне организације „Независност” ЈП „Градско стамбено” (у даљем тексту: Синдикат независност) у име запослених и оснивача.

## Члан 2.

Послодавцем, у смислу овог уговора сматра се Јавно предузеће „Градско стамбено” Београд, кога заступа директор.

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

## Члан 3.

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

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

## Члан 4.

Оснивач обезбеђује предузећу, које је основао и коме је поверио вршење ове делатности, 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 извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са Посебним колективним уговором.

#### Члан 5.

Овим уговором не могу се утврдити мања права и обавезе и неповољнији услови рада од права и обавеза и услова рада утврђених Законом о раду и Посебним колективним уговором.

## II. РАДНИ ОДНОСИ

#### Члан 6.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду по условима у закону, а у складу са колективним уговором.

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

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радом односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време.

#### Члан 7.

Послодавац је у обавези да запосленом омогући да у складу са условима и на начин прописан законом и Колективним уговором остварује права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је у обавези да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалним организацијама, увид у примену колективног уговора и остваривање права запослених.

### Заснивање радног односа

#### *Услови за заснивање радног односа*

#### Члан 8.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и да испуњава друге опште услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом и општим актима о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником из става 1. овог члана 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, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

#### Члан 9.

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

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни његовом здрављу.

#### Члан 10.

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 достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране запосленог.

#### *Уговор о раду*

#### Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

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

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави информације о новопримљеним радницима по свим основама.

Пријем новозапослених врши се по предходно добијеној сагласности од градоначелника.

#### Члан 12.

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 13.

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.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

#### Члан 14.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;



- назив и опис послова које запослени треба да обавља;
  - место рада;
  - врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
  - трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
  - дан почетка рада;
  - радно време (пуно, непуно или скраћено);
  - новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
  - елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
  - рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
  - трајање дневног и недељног радног времена.
- Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

#### *Ступање на рад*

##### Члан 15.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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 договором.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим 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 16.

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

#### *Радни однос на одређено време*

##### Члан 17.

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 да закључи 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.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

##### Члан 18.

Изузетно од става 2. члана 17. овог уговора, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1. тач. 1-3 овог члана по истом односно другом правном основу, у складу са чланом 17. овог уговора.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог уговора 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 закључен на неодређено време.

#### *Радни однос са непуним радним временом*

##### Члан 19.

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

Правилником из члана 8. овог уговора могу се утврдити послови са непуним радним временом.

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

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

#### *Приправници*

##### Члан 20.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

За време приправничког стажа, приправник има сва права и обавезе из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

##### Члан 21.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време.

Послодавац образује комисију, која је квалификована да прати оспособљавање приправника за време приправничког стажа. Чланови комисије су квалификовани ако имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који је на стажу.

### **Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање**

#### **Члан 22.**

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

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, у складу са планом стручног оспособљавања и усавршавања.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца, 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.

#### **Члан 23.**

Послодавац је у обавези да запосленом који има најмање годину дана непрекидног радног стажа код послодавца омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Послодавац је дужан да запосленом омогући програм континуиране едукације код акредитоване организације ради стицања или обнављања лиценце, када то процес посла захтева.

Запослени је у обавези да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, у складу са планом стручног оспособљавања и усавршавања.

Послодавац је у обавези да план стручног усавршавања достави репрезентативним синдикатима.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца, 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.

Запослени коме је о трошку послодавца омогућен програм континуиране едукације ради стицања или обнављања лиценце, у обавези је да остане на раду код послодавца до истека рока на који је издата лиценца.

Запослени који је о трошку послодавца упућен на стручно оспособљавање и усавршавање у обавези је да по завршеном стручном усавршавању остане на раду код послодавца у трајању од пет година, осим у случају када се друкчије споразуме са послодавцем.

### **Радно време**

#### *Пуно и непуно радно време*

#### **Члан 24.**

Пуно радно време 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 послодавца или лице које директор овласти.

#### **Члан 25.**

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 19. овог уговора.

#### **Члан 26.**

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.

Скраћивање радног времена се врши у складу са чланом 52. Закона о раду.

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 репрезентативног синдиката.

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

#### *Распоред радног времена*

#### **Члан 27.**

Послодавац, може радно време распоредити и на други начин кад се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтевају.

Кад 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, а дуже само уз његову писмену сагласност.

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

#### *Прековремени рад*

#### **Члан 28.**

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

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

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.

Забрањен је прековремени рад запосленом млађем од 18 година живота.

*Прерасподела радног времена*

## Члан 29.

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

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

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду до девет месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

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

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

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

## Члан 30.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

## Члан 31.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 25. овог уговора.

## Члан 32.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године или са дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писану сагласност запосленог.

## Члан 33.

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

*Ноћни рад и рад у сменама*

## Члан 34.

Радно време између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштити живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

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.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим у случајевима утврђеним законом.

**Одмори и одсуства***Одмор у току дневног рада*

## Члан 35.

Запослени који ради најмање шест часова дневно 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 у трајању од 45 минута.

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

Време одмора из ст. 1-3 овог члана урачунава се у радно време.

## Члан 36.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

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

*Дневни одмор*

## Члан 37.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 28. овог уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

*Недељни одмор*

## Члан 38.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 36. овог уговора.

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.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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***Посебна права на годишњи одмор*

## Члан 39.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим запослених који

раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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

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.

#### *Дужина годишњег одмора*

##### Члан 40.

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 чланова уже породице;
- посебних отежаних услова рада.

##### Члан 41.

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

1. Радног искуства до седам радних дана, и то:
 

|                      |                |
|----------------------|----------------|
| – до 5 година        | 3 радна дана;  |
| – од 5 до 15 година  | 4 радна дана;  |
| – од 15 до 25 година | 5 радних дана; |
| – од 25 до 30 година | 6 радних дана; |
| – преко 30 година    | 7 радних дана. |
2. Сложеност послова – доприноса у раду – до пет радних дана и то за послове:
 

|   |                |
|---|----------------|
| – од I–IV степена стручне спреме                      | 2 радна дана;  |
| – од V–VI степена стручне спреме                      | 3 радна дана;  |
| – од VII–VIII степена стручне спреме                  | 4 радна дана;  |
| – за послове са посебним овлашћењима и одговорностима | 5 радних дана. |
3. По основу услова рада до седам радних дана и то:
  - четири дана запосленима у Служби хитних интервенција,
  - а осталим запосленима два радна дана.

Послодавац, по својој процени, може увећати годишњи одмор запосленом по овом основу до седам радних дана.

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

5. За радна места са посебним условима рада, као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора до седам радних дана.

##### Члан 42.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

#### *Сразмерни део годишњег одмора*

##### Члан 43.

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.

#### *Коришћење годишњег одмора у деловима*

##### Члан 44.

Годишњи одмор користи се 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 који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсуства 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.

#### *Распоред коришћења годишњег одмора*

##### Члан 45.

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 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.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може да достави запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

#### *Накнада штеће за некоришћење годишњег одмора*

##### Члан 46.

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 47.

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

- ступања у брак 5 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог 7 радних дана;
- усвојилац, усвојеник, старатељ) 7 радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог 7 радних дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана;
- теже болести члана уже породице 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 3 радна дана.
- ступање у брак деце или усвојеника 1 радни дан

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

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

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

## Члан 48.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се временом проведеним на раду у коме се остварују сва права и обавезе из радног односа.

## Члан 49.

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.

*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 5 радних дана
- неге члана шире породице 3 радна дана
- смрти сродника, који нису наведени у члану 47. овог уговора 2 радна дана

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

**Мировање радног односа**

## Члан 51.

Запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

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

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

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.

**Заштита запослених**

## Члан 52.

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 општих акта послодавца о организовању и спровођењу заштите запослених 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 53.

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 сваког радног места.

## Члан 54.

Запослени не може да ради прековремено ако би по налазу надлежног здравственог 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.

Послодавац је дужан да Актом о процени ризика на радном месту и у радној околини утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, уз обавезу информисања синдиката.

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

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

#### Члан 55.

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 56.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду адекватну радном месту на којем ради.

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

#### Члан 57.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог колективног уговора, од укупне исплаћене масе средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

Запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима и планом који утврде репрезентативни синдикат и послодавац.

### Заштита података о личности

#### Члан 58.

Запослени има право увида у документе који садрже његове 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.

### Заштита материнства

#### Члан 59.

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

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

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

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

### Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

#### Члан 60.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

#### Члан 61.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце,

као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 60. став 4. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у складу са условима утврђеним у члану 60. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

#### Члан 62.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 60. став 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

### Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

#### Члан 63.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

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

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са општим актом и овим уговором, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

#### Члан 64.

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

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада, ради неге детета, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

#### Члан 65.

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

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду

#### Члан 66.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ, има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

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

### Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

#### Члан 67.

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.

#### Члан 68.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 67. овог уговора да откаже уговор о раду.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 67. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 125. став 1. тачка 1. овог уговора.

### Обавештење о привременој спречености за рад

#### Члан 69.

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

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

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

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

### III. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

#### Зарада

#### Члан 70.

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 предузећа (награде, бонуси и сл.) и
- 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.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука Послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 3. овог члана ништави су.

У случају повреде права из става 3. овог члана запослени има право на накнаду штете.

#### Члан 71.

Под зарадом из члана 70. овог уговора сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зарада.

#### Члан 72.

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

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак и
- увећане зараде

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времену проведеног на раду.

Услови потребни за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду су врста и степен стручне спреме који су одређени сложености посла, одговорношћу за обављање посла и условима рада у којима запослени ради и посебна знања за рад на тим пословима у које спадају радно искуство, правосудни испити, лиценце, сертификати, и др. посебна знања која се утврде за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

#### Члан 73.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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 коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа, коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

#### Члан 74.

Маса зараде за редован рад за запослене код послодавца утврђује се Програмом пословања Јавног предузећа „Градско стамбено” за одговарајућу годину. Месечну бруто масу зарада из става 1. овог члана, послодавац утврђује годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеној маси зарада.

#### Члан 75.

Маса зарада за запослене код послодавца утврђена чланом 74. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђених законом и овим уговором.

#### Члан 76.

Зарада из члана 73. уговара 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 послодавца;
- радне дисциплине.

#### Члан 77.

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 у предузећу.

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

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

#### Члан 78.

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

Увећање зараде – стимулација запосленима може се вршити по основу:

- веће сложености извршених послова у односу на сложеност послова из описа радног места запосленог – до 10%;
- повећаног обима извршених послова из описа радног места или обављених послова који нису у опису радног места запосленог – до 10%;
- веће ажурности и квалитета у обављању послова из описа радног места запосленог, креативности и иновацијама које доприносе реализацији послова и задатака – до 10%;
- односа према корисницима услуга, пословним партнерима и другим странкама са којима комуницира ово предузеће – до 10%.

Ова стимулација се може вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање -стимулација односно умањење зарада запосленима се врши на основу нормативног акта који доноси директор Послодавца уз мишљење синдиката.

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

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

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

Укупан број запослених код послодавца, који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели пословном успеху послодавца може бити максимално 1%, од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавац и репрезентативни синдикат су дужни да формирају комисију која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код послодавца у току календарске године.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на крају календарске године.



## Члан 79.

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.

## Члан 80.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла у складу са чланом 77. овог уговора.

## Члан 81.

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

– аконтација за текући месец између 15. и 20. у текућем месецу,

– коначан обрачун зараде до 5. у наредном месецу за претходни месец.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу.

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

Обрачун из става 3. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим уговором и уговором о раду.

*Увећана зарада*

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- ноћни рад;
- рад у смени;
- рад у шихти (двострано радно време);
- додатак на зараду – минути рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1.5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад 2. рад на дан празника, 3. рад недељом.

## Члан 82.

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 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – најмање 35% од основице;

– за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 2% од основице;

– за рад у шихти најмање – 10% од основице; (двострано дневни рад);

– за рад недељом – најмање 10% од основице;

– за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – до 30% од основице.

– на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40, – 100%, а по званичним подацима Републичког Хидро-метеоролошког завода.

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

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

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

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

## Члан 83.

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

Послодавац се обавезује да у складу са ставом 1. овог члана изврши увећање масе зарада у складу са важећим прописима.

*Накнада зараде*

## Члан 84.

Послодавац се обавезује 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;

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

– коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;

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

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

– давања крви, ткива и другог дела тела;

– одазивања позиву војних и других органа;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

– учешћа на радно – производном такмичењу, 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 154. овог уговора.

## Члан 85.

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

## Члан 86.

Накнада зараде за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета запосленима код Послодавца утврђује се:

– у висини зараде (100%) за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради, а највише у висини од пет просечних месечних зарада у Републици, према подацима Републичког завода за статистику и не мање од минималне зараде утврђене за месец за који се врши исплата — под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу више од 6 месеци непрекидно;

– у висини 60% зараде за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради — под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу непрекидно три до шест месеци;

– у висини 30% зараде за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради — под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу непрекидно до три месеца.

## Члан 87.

Основ за утврђивање висине накнаде зараде за време породилског одсуства чини зарада за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да је радило тј. основна зарада утврђена уговором о раду.

У основ за утврђивање накнаде зараде не улазе: радни учинак, увећана зарада, друга примања (топли оброк, регрес за годишњи одмор и др.).

Обрачун и исплату накнаде зараде за запослене код Послодавца врши послодавац у исто време када врши обрачун зараде за друге запослене и доставља га општинској, односно градској управи за рефундацију, на основу Закона о финансијској подршци породици са децом.

*Накнада трошкова*

## Члан 88.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим Уговором 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, а ван територије града Београда, до 50 km удаљености.

– уколико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани, и др.)

– 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 ½ пуне 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 днев-

ницу 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 четири звездице;

– Трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру 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;

Месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 500,00 динара бруто зараде по радном дану.

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

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

## Члан 89.

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

*Дружа примања*

## Члан 90.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату:

– отпремнине при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. У сучајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Обавезу из алинеје 1. става 1. овог члана послодавац ће извршити најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Обавезу из алинеје 2 става 1. овог члана послодавац ће извршити одмах по подношењу захтева, а у недостатку средстава из финансијског плана за ове намене, најкасније током наредног пословног тромесечја.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца запосленог, родитељи, усвојеници и усвојитељи.

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

## Члан 91.

Послодавац може, деци запосленог старости до 15 година живота, да обезбеди поклон за Божић или 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 92.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату јубиларне награде поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

- за 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – 1 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – 2 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – 2,8 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 3 просечне зараде у предузећу;
- за 45 година – 3 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 93.

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 94.

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;
- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице

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

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

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

Послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на рандом месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у складу са актом о ближим условима остваривања права и начину исплате солидарне помоћи запосленима код послодавца, који закључују послодавац и репрезентативни синдикат.

## Члан 95.

Послодавац може зависно од резултата пословања, запосленима да обезбеди зараду из добити и то из дела оства-

рене добити, по усвајању Годишњег рачуна, односно извршеној расподели добити у складу са одлуком Надзорног одбора предузећа, по прибављеној сагласности оснивача.

*Минимална зарада*

## Члан 96.

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 у предузећу увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене Одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

## Члан 97.

Послодавац минималну зараду из члана 96. 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 синдикатом прецизирати рокове за исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

*Заштитна зарада*

## Члан 98.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда, послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде ако законом није другачије одређено.

*Накнада штете*

## Члан 99.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

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

## Члан 100.

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

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности одмах по сазнању да је штета проузрокована, а најкасније у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу.

Пријаву из става 2. овог члана подноси руководилац непосредно одговоран за послове и задатке у чијем је обављању штета настала, када сазна за штету.



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

#### Члан 101.

Решење о 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.

Послодавац спроводи поступак за утврђивање одговорности и одлучује о одговорности запосленог за штету.

#### Члан 102.

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

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

#### Члан 103.

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

#### Члан 104.

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

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

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

Ако запослени не пристане да 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 105.

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 106.

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 107.

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.

### V. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 108.

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

Представник запослених именује се у Надзорни одбор предузећа, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима, у складу са статутом предузећа.

Уколико је организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању члана Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног или ререзентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

#### Члан 109.

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.

#### Члан 110.

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

#### Члан 111.

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

### VI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 112.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, услед 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 113.

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 навршену



ну годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Зарада из претходног става овог члана садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Маса зарада утврђена од стране оснивача не умањује се по основу смањења броја запослених.

#### Члан 114.

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

- разлозима престанка потребе за радом запослених;
- укупном потребном броју запослених код послодавца утврђеном програмом из члана 113. став 1. 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.

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 115.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим радом је престала потреба, примењиваће се критеријуми из закона и Посебног колективног уговора и то посебно у случају када запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима.

Запосленом који је у комуналној делатности (или делатности од општег интереса) провео више од 25 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

#### Члан 116.

Оснивач и Надзорни одбор послодавца могу одредити додатну стимулацију посебним актом.

## VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Разлози за престанак радног односа

#### Члан 117.

- Радни однос престаје:
- истеком рока за који је заснован;
  - кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
  - споразумом између запосленог и послодавца;
  - отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
  - на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
  - смрћу запосленог;
  - у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 118.

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

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

- ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;

- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

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

- услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

### Споразумни престанак радног односа

#### Члан 119.

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 120.

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 121.

Отказни рок из члана 120. овог уговора не може бити дужи од 30 дана.

### Отказ од стране послодавца

#### Разлози за оtkаз

#### Члан 122.

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

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока неплаћеног одсуства из члана 50. овог уговора односно мировања радног односа из члана 51. овог уговора.

#### Члан 123.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом 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 општим актом, овим уговором односно уговором о раду и то:

1. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање послова утврђених Правилником о систематизацији радних места и другим општим и посебним актима послодавца;

2. неизвршавање налога директора и руководиоца организационих јединица у погледу начина и рокова извршења послова и радних задатака;

3. одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога;

4. незаконито располагање средствима предузећа;

5. нецелиходно и неодговорно коришћење средстава рада и опреме;

6. располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време, без писане сагласности;

7. неовлашћено коришћење печата и штамбиља предузећа;

8. изношење и саопштавање исправа и података неовлашћеним лицима, тако да се наноси штета интересима и пословном угледу послодавца;

9. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом послодавца;

10. ако запослени нарушава пословни углед пред сауговарачима и органима оснивача;

11. ако запослени за време радног односа обавља послове из делатности Јавног предузећа „Градско стамбено” у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца;

12. прибављање материјалне користи, поклона, услуге или користи за себе или члана уже породице и коришћење рада у предузећу ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних са запосленим (лица из члана 46. став 4. овог уговора), као и других погодности у току рада и у веза са радом или покушај истог;

13. уписивање и оверавање нетачних података у исправе (грађевинску књигу, радни налог и други документ) које су саставни део рачуна правних лица – (извођача) са којима је предузеће у уговорном односу, а који не одговарају у обиму и квалитету стварно изведеним радовима на објекту – уређају;

14. прикривање повреде радне обавезе односно штете која је настала као последица исте;

15. спречавање вршења контроле од стране овлашћеног лица послодавца или неспровођење наложених мера;

16. одбијање да се изврши прописани лекарски преглед;

17. повреда прописа о безбедности и здрављу на раду и заштите од пожара и непредузимање прописаних мера.

#### Члан 124.

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

– ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом, овим уговором, општим актима послодавца и уговором о раду;

– ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 85. овог уговора;

– ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

– због доласка на рад под дејством алкохола, наркотика или других опојних средстава, односно употреба алкохола или наркотика у току рада или уношење истих у пословне просторије предузећа;

– 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 ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

– ако не поштује радну дисциплину прописану актима послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца и то:

1) непоштовање радног времена и организације рада послодавца;

2) неоправдано изостајање са рада три радна дана узастопно или пет радних дана са прекидима у току календарске године;

3) неоправдано кашњење или излазак са рада без одобрења надређеног три радна дана у току три месеца;

4) немарно и несавесно чување службених списа или података;

5) некоришћење, немарно или неодговорно коришћење идентификационе картице за евиденцију присутности на раду;

6) недолично, насилничко или увредљиво понашање према запосленима (свађа, увреда, изазивање нереди, учествовање у тучи и сл.);

7) недолично понашање према странкама којим се нарушава пословни углед послодавца;

8) ометање процеса рада;

9) спавање у току радног времена;

10) злостављање на раду;

11) злоупотреба права на заштиту од злостављања;

12) повреда Кодекса понашања запослених и других општих акта предузећа којим је утврђена радна дисциплина као стандард очекиваног понашања запослених у складу са потребама процеса рада;

13) уношење ватреног оружја унутар пословних просторија послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

#### Члан 125.

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

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

– ако одбије закључење анекса уговора о раду под измењеним условима у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5) Закона о раду.

#### Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

#### Члан 126.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 123. и 124. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

– 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, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере**

##### **Члан 127.**

Послодавац је у обавези да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 123. и 124. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

##### **Члан 128.**

Послодавац може запосленом из члана 122. став 1. тачка 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 126. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

##### **Члан 129.**

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 127. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

##### **Члан 130.**

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 68. став 2. овог уговора.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

##### **Члан 131.**

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу чл. 122., 123, 124. и 125. овог уговора, не сматра се:

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

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

– одслужење или дослужење војног рока;

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

– деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;

– обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду.

#### **Поступак у случају отказа**

##### *Рок за стијарелостии*

##### **Члан 132.**

Отказ уговора о раду из члана 122. став 1. тачка 1) и чл. 123. и 124. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 122. став 1. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

##### *Достављање акција о отказу уговора о раду*

##### **Члан 133.**

Уговор о раду отказује се решењем, у писменом 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 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 у смислу члана 146. овог уговора.

##### *Обавеза исплате зараде и накнаде зараде*

##### **Члан 134.**

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.

##### *Поседна заштићена од отказа уговора о раду*

##### **Члан 135.**

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

## Члан 136.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

*Ойказни рок и новчана накнада*

## Члан 137.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 122. став 1. тачка 1) овог уговора, има право на отказни рок, који не може бити краћи од осам нити дужи 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 утврђеној општим актом и Уговором о раду.

## Члан 138.

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

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

*Правне последице незаконитиој престајанка радној односа*

## Члан 139.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано

указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

*Удаљење зайосленој са рада*

## Члан 140.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

– ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

– 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 127. став 1. овог уговора.

## Члан 141.

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

## Члан 142.

Удаљење из члана 140. 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 и овим уговором ако за то постоје оправдани разлози из чл. 123. и 124. овог уговора.

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

## Члан 143.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 141. и 142. 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 са рада у смислу члана 141. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

## Члан 144.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 141. и 142. овог уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 143. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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



2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 123. и 124. овог уговора.

## VIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 145.

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

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

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

### *Заштитна појединачних права*

### Члан 146.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање да реше споразумно, пред арбитром, у складу са законом.

### Члан 147.

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

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

### *Рокови заштитних појединачних права из радног односа*

### Члан 148.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

## IX. ПРАВО НА ШТРАЈК

### Члан 149.

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 150.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања.

### Члан 151.

Уколико се због необезбеђења права запослених из Поседног колективног уговора и овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са посебним законом, а запосленима који учествују у штрајку обезбедиће се права у складу са законима.

## X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

### Члан 152.

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 153.

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 које 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 154.

Послодавац је дужан:

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

- да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције како је то ближе означено у чл. 155. овог уговора;

- да омогући представнику синдиката плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и Послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;

- да 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, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

### Члан 155.

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 у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

### Члан 156.

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 157.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Потписници овог уговора залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

### XI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

#### Члан 158.

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, остваривање 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 159.

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

### XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 160.

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

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

#### Члан 161.

Уговор се закључује на три године.

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

#### Члан 162.

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

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

#### Члан 163.

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

#### Члан 164.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код Послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено” Београд број 270/15 од 28. јануара 2015. године („Службени лист Града Београда”, број 7/13).

#### Члан 165.

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

**Савез синдиката Србије  
Синдикална организација  
Јавно предузеће  
„Градско стамбено”**

Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Председник  
**Марија Кукавица, ср.**

**Синдикална организација  
„Независност”  
Јавно предузеће  
„Градско стамбено”**

Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Повереник  
**Ана Гашевић, ср.**

**Јавно предузеће  
„Градско стамбено” Београд**

Број 3760  
Београд, 4. октобра 2018.  
године  
Директор  
**Владимир Брашић, ср.**

**Град Београд**

Г број 4011-7028  
Београд, 10. октобра 2018.  
године  
Градonaчелник  
**Зоран Радојчић, ср.**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 27/15, 36/17, 5/18, 21/18) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 78/18), Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација ГСП „Београд” и Синдикат радника запослених у 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 запослених 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 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 а у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

#### Члан 5.

Овај уговор се примењује на све запослене.

Права, обавезе и одговорности директора послодавца уређују се посебним уговором који закључују директор 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.

### II.1. 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.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време.

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, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

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.

## II.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 договоре.

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

## II.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 одређено 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 код послодавца 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.

Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца могу вршити преиспитивање дужине и расподеле радног времена, као и могућност измене радног времена за поједине категорије запослених, у смислу става 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 6.00 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 часа 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.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прераспodelи радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање 10 дана пре почетка реализације прераспodelе.

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 и 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 седам 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 четири радна дана.

#### 4. Здравствени и социјални статус

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

#### 5. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

– за остварене изузетне резултате до 5 радних 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 послодавца 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 укупном трајању од најдуже седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

– ступања у брак 7 радних дана

|   |  |
|---|--|
| – рођења детета, порођаја брачне, ванбрачне супруге, или усвојење детета  | 7 радних дана  |
| – склапање брака и рођење детета другог члана уже породице  | 3 радна дана   |
| – смрти брачног друга, ванбрачног 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 и ванбрачног друга запосленог   | 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 и других 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  | од 3 до 7 радних дана                                |
| – добровољног давања крви   | 3 радна дана за сваки случај добровољног давања крви |
| – припреме за полазак детета у предшколску установу или основну школу   | 2 радна дана   |
| – представнику Удружења добровољних давалаца крви код послодавца, због организације и за одазивање на учешће у акцијама Савеза доброволјних давалаца крви Србије (представник води на акцију до 5 чланова из предузећа и у случају да даје или не даје крв) | 1 радни дан на дан акције добровољног давања крви    |

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

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

Одсуство за случај порођаја брачне, ванбрачне супруге запосленог, одсуство за ступање у брак, смрти члана уже породице, добровољног давања крви и одсуство у циљу превенције радне инвалидности, 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, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

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

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 седам дана пре дана назначеног у захтеву за коришћење плаћеног одсуства.

Уколико послодавац одбије захтев репрезентативних синдиката за одлазак запосленог на рекреативни опоравак, исти је дужан да у року од три дана да писано образложење, након чега ће директор предузећа у сарадњи са репрезентативним синдикатима донети одлуку.

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 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 5 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.

Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог.

Чланом шире породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

#### Члан 31.

Директор послодавца на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице може одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању до 30 дана у току календарске године ради стручног усавршавања, лечења и неговања

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

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 мера безбедности и здравља на раду.

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

Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Закона 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 инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор.

### Члан 34.

Запослени је дужан:

- да прође обуку за едукацију за безбедан и здрав рад и пружање помоћи
- обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац ради заштите сопственог здравља
- стално усавршава и практичне способности у погледу радне и животне средине
- приликом обављања својих послове спречавају загађивање радне и животне средине
- правилно рукују опремом и средствима за рад
- употребљавају лична заштитна средства која су им дата на употребу
- 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 месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно-производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца.

### 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.

Услове 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 града Београда, 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 у скаладу са 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.

Право на исплату бонуса остварују запослени на пословима возача аутобуса, трамваја и тролејбуса – 10%, под условом да су кумулативно испуњени следећи услови:

– да у обрачунском месецу није против запосленог покренут поступак за утврђивање повреде радне обавезе или радне дисциплине и

– да у обрачунском месецу није покренут поступак за утврђивање материјалне одговорности.

Право на исплату бонуса остварују запослени на пословима одржавања – 5%, под условом да су кумулативно испуњени следећи услови:

– да у обрачунском месецу није против запосленог покренут поступак за утврђивање повреде радне обавезе или радне дисциплине и

– да у обрачунском месецу није покренут поступак за утврђивање материјалне одговорности.

Директор предузећа, у сарадњи са репрезентативним синдикатима у предузећу, донеће одлуку у року од 20 дана од дана ступања на снагу овог уговора, којом ће се дефинисати послови одржавања на које се примењују одредбе о исплати бонуса.

Критеријуми и за возаче аутобуса, трамваја и тролејбуса и за запослене на пословима одржавања из става 6. овог члана примењиваће се за ефективан рад у обрачунском месецу.

## Члан 47.

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

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

Радни учинак запослених на пословима возача аутобуса, трамваја и тролејбуса, за продате карте у возилу, одређује се у висини од 25% раздуженог износа продатих карата за текући месец, на који су обрачунати сви припадајући порези и доприноси.

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 минималне вредности 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.

Месечну бруто масу зарада из става 1. овог члана, послодавцу се утврђује годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате код послодавца обавести писаним путем о исплаћеној маси зарада.

## Члан 49.

Маса зарада за запослене из члана 48. 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 50.

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.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

| Квалификација  | Распон коефицијената |
|--|----------------------|
| НК/ПК  | 2,20–2,60            |
| 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 | 9,00–11,00           |



Одлуком директора предузећа 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 је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, у случају када се ни један од ових синдиката не изјасни у року из става 4. овог члана, и у случају када се изјасни само један репрезентативни синдикат, послодавац ће донети одлуку без сагласности ових синдиката.

Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, у случају када ови синдикати немају јединствен став о предлогу послодавца из става 4. овог члана, послодавац ће прихватити предлог репрезентативног синдиката који има већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката код послодавца.

#### 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;
- радне дисциплине

#### Члан 52.

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

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

Критеријуме и мерила за умањење зараде утврђује директор послодавца упутством, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца.

Изузетно, посебном одлуком извршних директора, уз сагласност директора предузећа, запосленом се може увећати основна зарада до 20%.

Основица за обрачун зараде из ст. 1. 3. и 4. овог члана је основна зарада из члана 47. став 3. овог уговора.

#### Члан 53.

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

Укупан број запослених код послодавца, који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели пословном успеху послодавца може бити максимално 1% од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавац и репрезентативни синдикати потписници Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда дужни су да

формирају комисију код послодавца, која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код послодавца у току календарске године.

Послодавац је дужан да у року од 60 дана, од дана ступања на снагу Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда формира комисију.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на крају календарске године.

Списак награђених запослених објављује се у Листу ЈКП ГСП „Београд“.

#### Члан 54.

Основна зарада по сату утврђује се 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.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

1. ноћни рад;
2. рад у смени;
3. рад у шихти (двострано радно време);
4. додатак на зараду – минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1,5% укупне масе на годишњем нивоу и то за:

1. прековремени рад;
2. рад на дан празника и
3. рад недељом.

#### Члан 56.

Послодавац је у обавези да запосленом увећа основну зараду:

– за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основне;

– за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 50%;

– за прековремени рад у који се не урачунава у радно време унапред одређено на основу извршења годишње расподеле времена – 26%;

– за рад у шихти – 10% од основне (двострано дневни рад);

– за рад недељом – 12% од основне;

– за рад у смени уколико је вреднован при утврђивању основне зараде и није предвиђен Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца – 4%;

– за рад на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40 – 100%, а по званичним подацима Републичког хидро-метеоролошког завода, о чему ће послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца донети посебну одлуку.

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 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.

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, као и спискове тих запослених.

#### Члан 57.

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

#### Члан 58.

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

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

### VI.2. Накнада зарада

#### Члан 59.

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 одсутност, 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;
- 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 запослени одређен да ради, 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,
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 92. овог уговора.

#### Члан 60.

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

#### Члан 61.

Запослени, корисник права на накнаду због рада са скраћеним радним временом (II категорије инвалидности), накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу

(III категорије инвалидности), накнаде по основу преостале радне способности, накнаде по основу премештаја на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности, задржава износ накнаде коју користи на дан ступања на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, број 34 од 2. априла 2003. године), с тим што она не може бити већа од 50% износа просечне месечне зараде по запосленом у републици у 2002. години коју је објавио 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 62.

Накнаду зараде из члана 61. 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 63.

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;
- послодавац је дужан да запосленом купује месечну претплатну карту за превоз за целу годину (годишњи одмор, слободни дани и др.)
- 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. Директор предузећа, у сарадњи са репрезентативним синдикатима у предузећу, донеће општи акт у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора, којим ће се дефинисати до које удаљености (и на који начин) се обезбеђује накнада трошкова превоза, изван територије града Београда (ИТС).
- дневнице за службено путовање у земљи и иностранству, а што се регулише општим актом 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 64.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара по радном дану, с тим да ће се 300,00 динара исплатити у новцу, а 200,00 динара у боновима за исхрану.

Комисија формирана од представника послодавца и репрезентативних синдиката у предузећу сачиниће предлог мера за имплементацију одредаба става 1. овог члана, најкасније 15 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

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 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 65.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, и то:

– отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Граду Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог,

– накнаду трошкова сахране у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова сахране ЈКП „Погребне услуге“. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна,

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог сматрају се родитељи, брачни и ванбрачни друг и деца запосленог.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова сахране ЈКП „Погребне услуге“, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране у висини погребних услуга.

##### Члан 66.

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 утврђује порез на доходак грађана.

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

##### Члан 67.

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

1. За све дуже или теже болести које изискују трошкове лечења који су већи од 25% исплаћене нето зараде или накнаде нето зараде запосленог за претходни месец у односу на

месец када је предат захтев, узимајући у обзир међународну класификацију болести (МКБ) запосленог или члана уже породице, ако члан 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. Набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице.

3. За здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести, ако постоји важеће званично мишљење надлежне здравствене установе о неопходности даљег бањско-климатског лечења и опоравка и потврда – извештај да не постоји могућност плаћања трошкова лечења од стране надлежних фондова.

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

5. За ублажавање последица елементарних и других непогода, ако се запослени обратио захтевом непосредно након елементарне и друге непогоде (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес и сл.), а најкасније петнаест дана од догађаја, да је запослени предузео све неопходне мере у циљу отклањања последица елементарних непогода, да је помоћ неопходна за санирање просторија неопходних за живот породице и да постоји важећи извештај надлежне екстерне комисије за праћење штете.

6. За пружање помоћи члану уже породице умрлог запосленог.

7. За рођење детета у висини од једне просечне зараде код послодавца, према последњем познатом податку.

8. За ублажавање неповољног материјалног положаја у складу са Поседним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

9. За пружање једнократне помоћи ужој породици умрлог запосленог, чија је смрт наступила као последица несреће на послу, у износу од 5 просечних месечних зарада послодавца, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Солидарна помоћ у случају: дуже или теже болести запосленог или члана уже породице, набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице и за здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести, исплаћује се, на основу уредне документације, у висини приказаних трошкова лечења, уколико не падају на терет Фонда за здравствено осигурање, а највише до висине једног неопорезивог износа превиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случају малигнух 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 тач. 1, 6, 7, 8. и 9. овог члана, дужан је да у року од 30 дана од дана добијања новчаног износа достави доказе да је исплаћена средства искористио за сврху за коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе и др.), надлежним стручним службама.

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 ставом 1. тач. 4, 5. и 6. овог члана одобрава се у висини једног неопорезивог износа превиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

Висина солидарне помоћи утврђене ставом 1. тачка 8. овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса.

За стипендирање редовног школовања деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља, што ће се уредити општим актом послодавца.

#### Члан 68.

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

- за десет година – 0,75 просечне зараде код послодавца;
- за 15 година – 1 просечне зараде код послодавца;
- за 20 година – 1,5 просечне зараде код послодавца;
- за 25 година – 2 просечне зараде код послодавца;
- за 30 година – 2,5 просечна зарада код послодавца;
- за 35 година – 2,8 просечне зараде код послодавца;
- за 40 година – 3 просечне зараде код послодавца;
- за 45 година – 3 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 69.

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, у увећаном износу, утврђеним овим уговором, од повреда на раду и професионалних обољења.

## VI.5. Минимална зарада

### Члан 70.

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 71.

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

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

### Члан 72.

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 73.

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 налазе представници послодавца и представници репрезентативних синдиката код послодавца.

## VIII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

### Члан 74.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину послодавца у висини од најмање пет просечних зарада исплаћених код послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде;
- 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 члана 180. став 1. Закона о раду, односно ако је запослени учинио повреду радне обавезе, а постоји опасност да настави са чињењем повреде радне обавезе или утиче на друге запослене да му се придруже или не поштује утвр-



ђена правила на раду или је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, као што је покушај отуђења и отуђење имовине послодавца, ометање запослених у извршавању послова, изазивање нереди, изазивање туче, непоштовање законских прописа и аката послодавца, неовлашћено јавно изношење службених података који се сматрају пословном тајном послодавца, долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, рад у алкохолисаном стању или под дејством других опојних средстава, напуштање радног места приликом обављања послова који су у функцији заштите имовине послодавца и сл.

#### Члан 75.

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

### IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 76.

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

#### Члан 77.

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 78.

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 nanoшења материјалне штете послодавцу у висини три просечне зараде исплаћене код послодавца, према последњем податку Службе обрачуна;

– 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;

– оштећење и уништавање имовине предузећа;

– 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 је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

– ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцини 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;

– 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 учествовања 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 79.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 78. 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 чл. 180 Закона о раду, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 80.

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).

### Х. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 81.

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 82.

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 83.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се следећи критеријуми, по редоследу утврђеном овим уговором:

1. основни критеријум: резултати рада запосленог;

2. допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца, посебним актом утврдиће мерила за одређивање вишка запослених у складу са критеријумима из претходног става.

Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју запослени имају право по овом основу.

Запосленом не може престати радни однос по основу вишка запослених, без његове сагласности, ако је у тренутку покретања поступка вишка запослених:

1. инвалид рада који је инвалидност стекао радом код послодавца,

2. самохрани родитељ са дететом до 15 година живота,

3. родитељ са дететом са посебним потребама,

4. родитељ са троје и више малолетне деце,

5. запослени који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, под условом да не испуњава један од услова за одлазак у пензију.

6. запослени који је донирао орган, у смислу Закона о трансплатацији органа.

Самохраним родитељем сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

#### Члан 84.

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

#### Члан 85.

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 86.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, запосленом исплати отпремнину која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца утврдиће споразумом највиши износ отпремнине из става 1. овог члана.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

## Члан 87.

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 88.

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 89.

Послодавац има обавезу да синдикату код послодавца омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и колективних уговора, и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених (програм пословања Послодавца и годишњи финансијски извештај) и др.;
- 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.

Послодавац је дужан да на захтев синдиката достави податке о: учешћу зарада у трошковима пословања послодавца, просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама, броју новопримљених запослених, на које послове су расподељени и у коју радну јединицу, кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и другим питањима, у складу са општим актом.

## Члан 90.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату код послодавца обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна. послодавац је дужан да на захтев репрезентативних синдиката код послодавца обезбеди пружање услуге запосленог за обављање административних и техничких послова. Послодавац може да обезбеди репрезентативном синдикату код послодавца канцеларијски материјал и опрему за несметани рад, уколико му то дозвољавају финансијске могућности.

- да представницима репрезентативних синдиката код послодавца омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена и која су приступачна запосленим;

- да представницима репрезентативних синдиката код послодавца омогући одсуствовања са посла, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани;

- 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 и других органа, а председнике других 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.

- Зарада председника репрезентативног синдиката код послодавца одређује се споразумом између репрезентативног синдиката код послодавца и послодавца.

Нерепрезентативни синдикати код послодавца остварују права у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и Закона о раду.

## Члан 91.

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 обрачуна зарада за претходни месец.

## Члан 92.

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.

Послодавац је дужан да изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима.

Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда исплаћује месечну зараду у висини зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

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, руководиоца организационе целине у којој ради изабрани председник синдиката и председник синдикалне подружнице и службу обрачуна (име и презиме, назив организационе целине, послове које обавља и др.), истовремено са избором синдикалног представника, у циљу остваривања права по овом уговору.

#### Члан 93.

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 94.

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

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

#### Члан 95.

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 96.

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 97.

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

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

#### Члан 98.

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 99.

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 100.

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

Представник запослених у Надзорном одбору предлаже се на начин утврђен Статутом послодавца и одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

#### Члан 101.

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 102.

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 103.

Надзорни одбор доноси 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 104.

Сви радни спорови решавају се у складу са законом којим се уређује област мирног решавања радних спорова.

Општим актом послодавца или уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

## Члан 105.

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 106.

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 107.

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 108.

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 109.

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 110.

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

## Члан 111.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 110. овог уговора, 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 шест месеци од дана подношења отказа.

## Члан 112.

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 113.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора формираће се комисија коју именује градоначелник Града Београда, на предлог потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда.

Комисију сачињавају по један представник потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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 114.

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 115.

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. 1297 од 28. јануара 2015. године.

## Члан 116.

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

## Члан 117.

Даном ступања на снагу овог уговора, престаје да важи Колективни уговор Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд” („Службени лист Града Београда”, бр. 4/15, 60/15, 11/18 и 40/18).

**Град Београд**

Г број 4011-7042  
Београд, 10. октобра 2018. године  
Градоначелник  
**Зоран Радојичић, ср.**

**Савез самосталних  
синдиката Србије**  
**Синдикална организација ГСП „Београд”**  
Београд, 4. октобра 2018. године  
Председник  
**Зоран Антић, ср.**

**Јавно комунално предузеће  
Градско саобраћајно  
предузеће „Београд”**

Број 12082  
Београд, 4. октобра 2018. године  
В.д. директора  
**Радиша Момчиловић, ср.**

**Синдикат радника  
запослених у ГСП**

Београд, 4. октобра 2018. године  
Председник  
**Ненад Костић, ср.**



**САДРЖАЈ**

Страна

**Колективни уговори**

|  |    |
|--|----|
| Колективни уговор код послодавца Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда ЈП----- | 1  |
| Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” Београд -----                  | 13 |
| Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Градске пијаце” Београд -----                   | 30 |
| Колективни уговор код послодавца Јавно предузеће „Градско стамбено” Београд -----              | 40 |
| Колективни уговор Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд” -----    | 59 |

---

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине Града Београда, Трг Николе Пашића 6,  
приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259  
Претплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

---

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ  
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Секретаријат за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.  
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.

Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.

Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15