



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXII Број 98

11. октобар 2018. године

Цена 265 динара

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 246. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17) и чл. 79, 80. и 81. Колективног уговора за Јавно предузеће „Сава центар” бр. 260/2015, Самостални синдикат Сава центра, директор ЈП „Сава центар” и градоначелник града Београда закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „САВА ЦЕНТАР”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Општим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених, заштита запослених на раду, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених, заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, престанак радног односа заштита на раду, учешће запослених у управљању и услови за рад синдиката. Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈП „Сава центар”.

Члан 2.

Оснивач је град Београд.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем. Послодавац је Јавно предузеће „Сава центар”, кога заступа директор предузећа.

Репрезентативним синдикатом у смислу овог уговора сматра се она синдикална организација основана код послодавца у којој је учлањено најмање 15% од укупног броја запослених код послодавца.

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

Оснивач се обавезује да обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности предузећа, прати услове рада, предузима мере за отклањање нега-

тивних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

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

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

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим уговором и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 6.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

Члан 7.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у скла-

ду са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће Града Београда.

Месечну бруто масу зарада овог члана утврђује се Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Члан 8.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Програмом пословања за одговарајућу годину и на који сагласност да Градско веће Града Београда и овим уговором.

Члан 9.

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

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

ТАБЕЛА ПО ГРУПАМА ПОСЛОВА

ГРУПА ПОСЛОВА	СТРУЧНА СПРЕМА	РАСПОН КОЕФИЦИЈЕНТА
I	Група послова за чије се извршење не тражи квалификација, односно услов да запослени има завршену основну школу, то су најједноставнији послови који се обављају по једноставном поступку.	1,2–1,4
II	Група једноставних послова за чије се извршење тражи III и IV степен стручне спреме.	1,45–1,9
III	Група сложених послова за чије се извршење тражи IV и V степен стручне спреме.	1,95–2,3
IV	Група руководећих послова за чије се извршење тражи IV и V степен стручне спреме, који се односе на организацију и координацију процеса рада, и извршиоци са VI степеном стручне спреме	2,35–2,5
V	Група руководећих послова за чије се извршење тражи VI степен стручне спреме, и извршиоци са VII степеном стручне спреме.	2,55–2,8
VI	Група руководећих послова са највећим степеном одговорности за чије се извршење тражи VII степен стручне спреме.	3,2–4,0
VII	Директор сектора	5,2
VIII	Извршни директор	5,3
	Директор	6,0

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

Члан 10.

Зарада из члана 6. овог уговора, утврђује се на основу следећих критеријума:

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

Члан 11.

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

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

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

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

- по основу сложености извршеног посла – до 10%;
- по основу повећања обима извршеног посла – до 10%;
- по основу квалитета извршеног посла – до 10%;
- по основу завршетка посла пре рока – до 10%;
- по основу отежаних услова рада – до 10%;

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

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

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

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 за запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавци и репрезентативни синдикати 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.

Послодавци су дужни да у року од 60 дана, од дана ступања на снагу овог уговора да формирају комисије.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на крају календарске године.

Члан 12.

Увећање зарада запосленима из члана 11. став 3. може се вршити из средстава издвојених највише до 1,5% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 13.

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

- аконтација за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 5 до 10 у наредном месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 14.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

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

Члан 15.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;

- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 2% од основице;
- за рад недељом – 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 30% од основице;

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

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

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

Члан 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.

3. Накнада зараде

Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди надокнаду 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 да ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 72. овог уговора.

Члан 18.

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

4. Накнада трошкова

Члан 19.

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

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне

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

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

- Општим актом код послодавца или уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије града Београда (ИТС);

- 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 5 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 50% дневнице.

Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице:

- дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 Евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате. Право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа после проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије 4 звездице;

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

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

Члан 20.

Запослени има право на 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 става 1. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

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

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

5. Друга примања

Члан 21.

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

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне за-

раде у Београду према последњем објављеном податку ре-публичког органа надлежног за статистику.

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова, а на основу рачуна за превоз, погребну опрему и сахрану покојника;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

Члановима уже породице запосленог из тачке 2. става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 22.

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

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

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

Члан 23.

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

Члан 24.

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

- 10 година – 0,75% 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.

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

Члан 25.

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

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

6. Солидарна помоћ

Члан 26.

Послодавац запосленом обезбеђује право на исплату солидарне помоћи 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 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 рандом месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

– послодавац може за рођење детета запосленог да исплати једнократну помоћ у висини просечне зараде за град Београд

Уз захтев за солидарну помоћ из става 1. овог члана, запослени је у обавези да достави медицинску документацију која није старија од три месеца.

Одлуку о исплати солидарне помоћи доноси директор на предлог комисије која се формира у ту сврху.

У случају смрти запосленог, породици запосленог или лицу које је сносило трошкове сахране, исплаћује се накнада трошкова извршених погребних услуга према приложеним рачунима.

У случају смрти члана уже породице, (родитеља, браће, сестара, усвојилаца, усвојеника, старатеља и других лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим), запосленом се исплаћује солидарна помоћ у висини до неопорезованог износа за ове намене.

7. Минимална зарада

Члан 27.

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

Члан 28.

Послодавац минималну зараду, из члана 27 може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 29.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 30.

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

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

1. Заснивање радног односа**Члан 31.**

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

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

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

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

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

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

Члан 32.

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

2. Приправници**Члан 33.**

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

Приправнику приправнички стаж траје:

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

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

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

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

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

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

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

3. Радно време**Члан 34.**

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

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

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

Члан 35.

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.

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

Члан 36.

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

Члан 37.

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

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

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

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

Члан 38.

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

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

Члан 39.

Директор у складу са законом, може вршити и прераподелу 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 прековремени рад.

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

4. Одмори и одсуства**Члан 40.**

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

а) *Годишњи одмор*

Члан 41.

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

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

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

Члан 42.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до седам радних дана, и то:
 - четири до седам година радног стажа – један дан;
 - осам до 11 година радног стажа – два дана;
 - 12 до 15 година радног стажа – три дана
 - 16 до 19 година радног стажа – четири дана;
 - 20 до 23 година радног стажа – пет дана;
 - 24 до 27 година радног стажа – шест дана;
 - 28 година радног стажа и више – седам дана.
- 2) Сложености послова – доприноса у раду: до пет радних дана на и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степен стручне спреме два радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме три радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме четири радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорности-ма пет радних дана;
- 3) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са дететом до седам година, запосленој са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју три радна дана;

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

4) За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора седам радних дана.

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

Члан 43.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније 30. јуна наредне године.

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

Члан 44.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавца може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавца је дужан да то решење достави и у писаној форми.

б) *Одсуство са рада – плаћено одсуство*

Члан 45.

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

- ступања у брак – седам радних дана
- рођења детета, порођаја супруге – седам радних дана
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – седам радних дана
- смрти брата или сестре запосленог – пет радна дана
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана
- теже болести члана уже породице – седам радних дана
- селидбе сопственог домаћинства – четири радна дана
- полагања стручног испита – један до шест радних дана
- елементарних непогода – три до пет радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима – три до седам радних дана
- добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања 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 из тачке 6. става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 46.

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

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

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

в) *Неплаћено одсуство*

Члан 47.

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

- неге члана уже породице пет радних дана;
- неге члана шире породице три радна дана;

– смрти сродника, који нису наведени у члану 45. два радна дана.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство 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 послодавца решењем.

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

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 48.

Запосленом радни однос престаје:

- истеком рока на који је заснован;
- кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразуменју,
- споразумом између послодавца и запосленог,
- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог,
- смрћу запосленог,

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 49.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

3. Отказ од стране послодавца

Члан 50.

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

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

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 51.

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

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

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

Комисија из става 2. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);

- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;

– узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

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

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду и то:

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

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

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

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 52.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) и у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене уговором о раду.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 53.

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

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

Члан 54.

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

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

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

3) опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 55.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 52. и 53. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зареде.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 56.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

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

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

3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима;

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

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

V. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 57.

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

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

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

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

VI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 58.

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

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

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

Члан 59.

Директор предузећа се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за

личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког предузећа.

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

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

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

Члан 60.

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

Члан 61.

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

Члан 62.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативном синдикату 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 иста користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 63.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава оснивач.

Представник запослених именује се у Надзорни одбор предузећа који чини 1/3 чланова на основу предлога синдиката, и резултата гласања свих запослених, а поступак за предлагање и бирање члана Надзорног одбора до окончања води и за њега одговара репрезентативни синдикат у складу са законом и статутом предузећа.

Члан 64.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансфор-

мације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија синдиката код послодавца.

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 65.

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

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

Члан 66.

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

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

Члан 67.

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

Изузетно, запосленом који је 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 68.

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

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

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 69.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење ак-

тивности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат.

Члан 70.

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

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

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

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

Члан 71.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија, пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и из раду завршног рачуна без плаћања накнаде;

– да представнику синдиката 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.

– 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 или представника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора када се разматрају иницијативе или питања које се односе на права и обавезе запослених.

Члан 72.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на надокнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 73.

Председнику репрезентативне синдикалне организације, секретару и члановима извршног одбора, представнику запослених у Надзорном одбору, послодавац не може да откаже Уговор о раду, ни да понуди уговор са измењеним условима, ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне актив-

ности за време обављања своје функције, и једне године по престанку обављања функције ако поступају у складу са законом и овим уговором.

Члан 74.

Репрезентативни синдикат обавезан је да свој рад организује тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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

Орган синдиката запослених код послодавца, пре ступања у штрајк код послодавца, дужан је да донесе одлуку о ступању у штрајк која садржи:

- датум почетка штрајка;
- место окупљања учесника
- број и састав чланова штрајкачког Одбора (председник и чланови);
- синдикалне захтеве са образложењем;
- иницијативу за договор око обезбеђења објеката, запослених и корисника услуга за време трајања штрајка, уз поштовање утврђеног минимума процеса рада
- иницијативу за отпочињање преговора око испуњења поднетих захтева.

Члан 77.

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 78.

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

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

Члан 79.

Овај уговор се закључује на три године.

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

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

Члан 80.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 79. споразумом свих учесника или отказом само

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

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

Члан 81.

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

Члан 82.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Општим колективним уговором.

Члан 83.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор за ЈП „Сава центар”, број 260 од 28. јануара 2015. године

Члан 84.

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

Јавно предузеће „Сава центар”

Број 2924

Београд, 3. октобра 2018. године

Вд директора

Проф. др Ђорђе Мазивић, ср.

Град Београд

Г број 4011-7045

Београд, 10. октобра 2018. године

Градоначелник

Зоран Радојичић, ср.

Самостални синдикат ЈП „Сава центар”

Београд, 3. октобра 2018. године

Председница

Драгана Денић, ср.

На основу чл. 240, 241 и 247, 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 – одлука УС и 113/17), Директор Урбанистичког завода Београда ЈУП, председник Основне организације синдиката запослених у Урбанистичком заводу Београда ЈУП и градоначелник града Београда закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА УРБАНИСТИЧКОГ ЗАВОДА БЕОГРАДА ЈУП

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором код послодавца Урбанистичког завода Београда ЈУП (у даљем тексту: Колективни уговор), у складу са Законом уређују се основна права, обавезе и одговорности из радног односа, заснивање радног односа, зараде, накнаде и друга примања запослених, заштита запослених на раду, учешће запослених у управљању, услови рада Синдиката, међусобни односи учесника у закључивању колективног уговора, поступак за закључивање измена и допуна колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

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

На права и обавезе која нису уређена колективним уговором и уговором о раду, непосредно ће се примењивати одговарајуће одредбе Закона, подзаконских аката и општинских аката послодавца.

Члан 2.

Оснивач је град Београд.

Послодавац је Урбанистички завод Београда ЈУП, кога заступа директор Завода (у даљем тексту: директор).

Синдикатом, сматра се репрезентативни Синдикат, коме је у складу са Законом утврђен статус репрезентативности.

Запослени је физичко лице које је, у складу са законом и колективним уговором, засновало радни однос код послодавца.

Члан 3.

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

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

1) Права запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, подзаконским актима, колективним уговором, односно уговором о раду и општинским актима послодавца.

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

Запослени, односно представник запослених, због својих активности из става 2. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

2) Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени су дужни да:

- у потпуности поштују одредбе колективног уговора као и других општинских и појединачних аката послодавца;
- савесно и одговорно обављају своје радне обавезе, уз пуно ангажовање и улагање стручних и радних способности ради повећања продуктивности рада и остваривања циљева послодавца;
- се образују и усавршавају у складу са потребама процеса рада код послодавца;
- поштују радно време и радну дисциплину;
- чувају и рационално користе средства рада, односно имовину послодавца која им је на располагању;

– чувају пословну тајну у складу са општинским актом којим се регулише пословна тајна;

– поштују организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;

– обавесте послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

– обавесте послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље, као и настанку материјалне штете;

– се придржавају мера заштите на раду прописаних законом и општинским актима.

3) Обавезе послодавца

Члан 6.

Послодавац је дужан да:

– у потпуности поштује одредбе колективног уговора;

– запосленом за обављен рад исплати зараду, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду;

– запосленом обезбеди услове рада у којима може обављати послове који су му поверени у складу са стручном спремом и радним способностима, као и да му стави на располагање сва средства потребна за рад;

– размотри и по потреби отклони проблеме у процесу рада на које указују запослени;

– обезбеди запосленима потребну обуку, односно стицање нових стручних знања и стручно оспособљавање за обављање послова, у складу са актом којим се регулише стручно усавршавање;

– запосленом обезбеди услове рада и организује рад, ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

– запосленом пружи обавештење о условима рада, правилима у вези са испуњењем уговорних и других обавеза из радног односа, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;

– запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

– по захтеву запосленог за заштиту права омогући Синдикату увид у примену колективног уговора и остваривање права запослених;

– затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом и колективним уговором.

4) Забрана дискриминације

Члан 7.

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

Члан 8.

Дискриминација из члана 7. колективног уговора забрањена је у односу на: услове за запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и отказ уговора о раду.

Члан 9.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од дискриминације.

Забрањена је злоупотреба права на заштиту од дискриминације у складу са законом којим се регулише спречавање дискриминације.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад, писменим путем обавести о одредбама закона о спречавању дискриминације на раду као и о правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном дискриминације.

Послодавац својом одлуком, одређује списак посредника за спровођење поступка посредовања у складу са законом којим се регулише спречавање дискриминације.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1) Зараде

Члан 10.

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

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

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

Члан 11.

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 колективним уговором, односно уговором о раду.

Члан 12.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

Вредност радног часа за коефицијент 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.

Вредност радног часа је изражена у динарима у јединственом износу за све запослене.

Под зарадом у смислу овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају на зараде.

Члан 13.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину, на коју сагласност даје оснивач.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса за прековремени рад, рад на дан празника и рад суботом и недељом од 1,5% укупне масе на годишњем нивоу.

Маса зарада за запослене утврђена у овом члану, расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним законом и овим колективним уговором.

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

Члан 14.

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

Послодавац и синдикат посебним актом утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују коефицијент за сваки посао.

Коефицијент посла се утврђује 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.

Члан 15.

Зарада из члана 11. колективног уговора утврђује се на основу следећих критеријума:

- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради;
- радног искуства;
- одговорности према раду и средствима рада;
- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности посла;
- радног доприноса;
- радне дисциплине.

Члан 16.

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

Послодавац је дужан да уколико запосленом није благовремено исплатио зараду односно накнаду зараде, да достави обрачун и обавештење о разлозима због којих није извршена исплата.

Члан 17.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

Члан 18.

Део зараде запосленог по основу радног учинка утврђује се у складу са критеријумима који се дефинишу општим актом послодавца.

Члан 19.

Износ дела зараде по основу радног учинка, за месец за који се врши обрачун зараде утврђује Директор, на образложени писмени предлог непосредног руководиоца запосленог или лично за руководиоце организационих целина, на основу процене успешности рада организационих целина и руководиоца целина, посматраних појединачно.

Члан 20.

Зарада по основу радног учинка, може се умањити 5 до 20% по основу доприноса запосленог у оствареним резултатима рада.

Зарада по основу радног учинка, може се увећати до 40% по основу доприноса запосленог у оствареним резултатима рада.

Увећање зарада запосленима може се вршити, из средстава издвојених за зараде утврђених Програмом пословања, а највише 1,0% од утврђене масе зарада за текући месец.

Запослени може бити стимулисан (увећање зараде) највише три пута у току календарске године.

2) Увећана зарада

Члан 21.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- прековремени рад у висини од 30% од основице;
- рад на дан државног празника који је нерадни дан у висини 125% од основице;
- ноћни рад (од 22 h до 6 h) у висини од 40% од основице;
- рад суботом и недељом у висини 20% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) – 0,5% од основице.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада.

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

Члан 22.

Зарада приправника се утврђује у висини од 90% од зараде извршиоца посла за који се приправник припрема за време трајања приправничког стажа.

Члан 23.

Исплата зарада врши се у два дела и то:

- аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за протекли месец.

Члан 24.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

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

Одлука о увођењу минималне зараде се доноси ако наступи поремећај у процесу пословања због пословања са губитком; недостатак посла (или: знатно смањен обим посла), а који утврђује надлежни орган послодавца, по претходно прибављеном мишљењу синдиката.

Минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању наведени у претходном ставу, а не дуже од шест месеци у току календарске године.

Минимална зарада се уговора на основу анекса уговора о раду, којим ће се ближе регулисати услови исплате минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Члан 25.

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.

Члан 26.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године. Одлука Надзорног одбора о утврђивању минималне зараде садржи образложење о разлозима њеног увођења.

Пре упућивања предлога о исплати минималне зараде Надзорном одбору, Директор је у обавези да изнесе разлоге за доношење одлуке и прибави мишљење Синдиката.

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђена законом, а у следећим случајевима:

- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- за време годишњег одмора;
- за време плаћеног одсуства;
- за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа;
- за време давања крви, ткива и другог дела тела;
- за време привремене спречености у случају повреде на раду или професионалног обољења;
- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног лица;
- присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела или органа синдиката у својству члана;
- за време стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада а у складу са посебним правилником;
- обезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- учешћа на радно производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва.

У зараду на основу које се обрачунава просек за претходних 12 месеци улазе зарада и друга примања која имају карактер зараде.

Члан 28.

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% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци у којем је наступила привремена спреченост за рад.

У зараду на основу које се обрачунава просек за претходних 12 месеци улазе зарада и друга примања која имају карактер зараде.

3) Накнада трошкова

Члан 29.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- дневницу за време проведено на службеном путу у земљи;
- дневницу за време проведено на службеном путу у иностранству;
- за исхрану у току рада;
- за регрес за коришћење годишњег одмора.
- за превоз сопственим путничким аутомобилом, а по посебном решењу Директора.

Члан 30.

Запослени код послодавца има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада за дане проведене на раду.

Месечна накнада за трошкове исхране у току рада се исплаћује у висини од 500 динара бруто по радном дану.

Члан 31.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар месец претходне године према званично објављеним подацима Републичког завода за статистику.

Право на пун износ регреса припада запосленом који има право на одмор у трајању од најмање 20 радних дана. Запосленом који има право на одмор у краћем трајању, утврђује се право на сразмеран износ регреса.

Члан 32.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди месечну претплатну карту за одлазак на рад и повратак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Месечна претплатна карта за превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани и др.).

Запослени има право на трошкове превоза у јавном саобраћају ако од места становања до места обављања делатности (рада) користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза.

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

Накнада трошкова запосленом за долазак и одлазак са рада може да се уреди и на други начин, а у складу са Програмом пословања.

Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове за време проведено на службеном путу, и то:

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% од просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије. Запослени има право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе више од 12 часова, на пола дневнице ако проведе више од 8, а мање од 12 часова. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице;

– дневницу за службено путовање у иностранство, 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.

Дневнице се у смислу одредаба овог члана могу исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је Послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру.

4) Друга примања

Члан 34.

Другим примањима у смислу овог уговора, сматрају се:
– отпремнина при престанку радног односа ради коришћења права на пензију;

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

– солидарна помоћ;
– јубиларна награда;
– накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења;
– поклон за Нову годину и Божић деци запослених;
– годишња награда за изузетне резултате.

Члан 35.

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.

Члан 36.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду 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.

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

Члан 37.

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

– за 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
– за 15 година – 1,0 просечне зараде у предузећу;
– за 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
– за 25 година – 2,0 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 и 45 година – 3,0 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда ће се запосленом исплатити у месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

Члан 38.

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима, свим запосленима да исплати награду поводом обележавања Дана предузећа (који се обележава сваке десете године) у износу од максимално 0,5 просечне зараде у предузећу по запосленом.

Члан 39.

Послодавац може запосленом годишње, обезбедити солидарну помоћ, у случајевима:

– дуже или теже болести запосленог, односно члана његове уже породице, најмање једна просечно исплаћена зарада у Београду у месецу у коме се врши исплата;
– здравствене рехабилитације запосленог, односно члана његове уже породице, према приложеном рачуну, имајући у виду стање и врсту болести подносиоца захтева;
– наступања теже инвалидности запосленог, у износу не више од три просечно исплаћене зараде у Београду у месецу у којем се врши исплата;
– за куповину лекова или набавку медицинско-техничких помагала за рехабилитацију за запосленог, односно члана уже породице, према приложеном рачуну, а не више од просечно исплаћене зараде у Београду у месецу у којем се врши исплата;

– ако је због елементарних непогода (поплава, пожар, земљотрес и сл.) претрпео штету, према приложеном рачуну сачињеном на бази процене овлашћеног правног или физичког лица, а у складу са финансијским могућностима послодавца;

– и у другим оправданим и изузетним случајевима у висини коју одреди директор у складу са могућностима послодавца.

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

Под тежим болестима, у смислу овог члана се сматрају оболења ближе дефинисана посебним законским и подзаконским прописима, а што се доказује налазом лекара, односно лекарске комисије.

Одлуку о одобравању солидарне помоћи, на захтев запосленог, односно предлог синдиката, доноси директор.

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

Члан 40.

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

Члан 41.

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

Члан 42.

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 у 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 синдикат су дужни да у року од 60 дана од дана ступања колективног уговора формирају комисију која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата у току календарске године.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1) Заснивање радног односа

Члан 43.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник), а у складу са колективним уговором.

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и број извршилаца.

Правилник доноси директор.

Члан 44.

Радни однос код послодавца заснива се уговором о раду који закључују директор у име послодавца и запослени под условима и на начин предвиђеним законом, Правилником и колективним уговором, односно другим општим актом.

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

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

Даном ступања на рад, утврђеним уговором о раду, запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас на који могу да се пријаве запослени код послодавца (на неодређено и одређено време) и исти објави на огласној табли.

Уговор о раду у име директора може да потпише и запослени по овлашћењу директора.

Послодавац је дужан да синдикату у писаној форми достави информације по свим основама о новопримљеним запосленима.

Члан 45.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта;
- 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;
- врста радног односа (на одређено или неодређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуно, 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.

Уговор о раду не мора да садржи елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, ако су исти утврђени законом, колективним уговором, односно другим општим актом послодавца, у ком случају у уговору мора да се назначи општи акт којим су ти елементи утврђени у тринитку закључења уговора о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе у складу са законом и колективним уговором, односно другим општим актом послодавца.

Члан 46.

Пре заснивања радног односа послодавац може извршити претходну проверу стручног знања кандидата за одгова-

рајуће радно место. Претходну проверу знања, у име послодавца, врши комисија образована од стране директора.

Члан 47.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом, у складу са законом, колективним уговором, односно другим општим актом послодавца.

Члан 48.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад као посебан услов за рад на одређеним пословима, о чему одлучује директор пре заснивања радног односа.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци. Рад запосленог за време пробног рада прати комисија формирана од стране директора која по завршетку пробног рада доставља мишљење директору, у којем оцењује да ли је запослени за време пробног рада показао одговарајуће радне и стручне способности.

Члан 49.

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

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

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

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 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 4. тач. 1–3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона, односно колективног 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 заснован на неодређено време.

Члан 50.

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.

Уговором о раду закљученим са запосленим у својству приправника регулишу се питања: трајања приправничког стажа и могућност његовог продужења, односно скраћења,

као и обавеза полагања приправничког испита, односно могућност ослобађања полагања приправничког испита, о чему одлучује директор на предлог непосредног руководиоца.

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

Рад приправника прати непосредни руководиоца организационе јединице у којој је запослен, односно лице по његовом овлашћењу.

Члан 51.

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

Члан 52.

Директор заснива радни однос на одређено време, на период који је дефинисан одлуком о именовању директора.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор из става 2. овог члана са директором закључује Надзорни одбор послодавца.

2) Радно време

Члан 53.

Радно време износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време), ако законом није другачије одређено.

Радно време се, по правилу организује у пет радних дана.

У случају промене радног времена за већину запослених (радни дани у недељи, почетак и завршетак радног времена и друго) стручна служба послодавца је дужна да обавести запослене најмање седам дана пре почетка новог распореда и то истицањем обавештења на огласној табли.

Одлуку из претходног става доноси директор уз мишљење синдиката.

Почетак, распоред и завршетак радног времена, затим, регистравање, евиденција и обрачун радног времена, као и друга питања у вези са регистравањем, коришћењем и евиденцијом радног времена уређују се решењем директора.

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

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће, што се ближе уређује решењем директора.

Члан 54.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена када то захтева организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима, у складу са законом.

Решење о прераспodelи радног времена доноси директор, којом се утврђује прераспodelа радног времена запосленима и права запослених за време трајања прераспodelе радног времена, стим да радно време запослног не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прераспodelа радног времена запосленог врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месе-

цу у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена као и да утврди план коришћења слободних дана, најмање 10 дана пре почетка реализације прерасподеле радног времена.

Прерасподела радног времена не мора да се везује за календарску годину, у ком смислу може да траје и дуже од шест месеци а најдуже девет месеци.

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

Члан 55.

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

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.

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена даје се у писаном облику (решењем) које доноси директор три дана унапред, сем у хитним случајевима када се даје усмени налог 48 часова унапред, с тим да се исти, у року од три дана, потврди решењем.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду.

3) Одмори и одсуства

Члан 56.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, на дневни одмор и недељни одмор, у трајању и под условима утврђеним законом.

Трајање и време коришћења одмора из претходног става уређује се решењем директора.

А) Годишњи одмор

Члан 57.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом и колективним 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 58.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана по свим основама.

Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или са навршених 55 година живота и запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или навршених 50 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава за одређени број дана по следећим основама:

Сложеност послова радног места	
за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 дана
висока стручна спрема – VII-1 VII-2, VIII степен стручне спреме	4 дана
виша стручна спрема – V, VI-1, VI-2 степен стручне спреме	3 дана
средња стручна спрема – IV степен стручне спреме и нижа стручна спрема	2 дана
Радно искуство	
од 1 до 5 година	2 дана
од 5 до 11 година	3 дана
од 11 до 17 година	4 дана
од 17 до 23 године	5 дана
од 23 до 29 година	6 дана
преко 29 година	7 дана
Остали критеријуми	
запослени је инвалид, самохрани родитељ са дететом узраста до 7 година, запосленом са малолетним дететом, запослени који има двоје и више деце узраста до 14 година живота и запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	4 дана
услови рада (радна места са посебним условима рада курир, возач, копирант и кафе куварика)	3 дана

Члан 59.

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

Члан 60.

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 одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 61.

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује се планом коришћења годишњих одмора који на предлог руководиоца организационих јединица доноси директор или лице које он овласти.

Решење о коришћењу годишњег одмора утврђеног планом коришћења из става 1. овог члана, доноси директор, а за директора председник Надзорног одбора послодавца.

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

Накнада из става 3. овог члана има карактер накнаде штете.

Б) Одсуство са рада

Члан 62.

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

1. порођај супруге, рођење или усвојење детета	7 радних дана
2. ступање у брак	5 радних дана
3. тежа болест члана уже породице и ВТО	7 радних дана

4.	смрт брачног друга, деце, родитеља, усвојеница, усвојеника и старатеља запосленог	7 радних дана
5.	смрт брата или сестре запосленог	5 радних дана
6.	смрт родитеља, усвојеница, брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радних дана
7.	добровољно давање крви (за сваки случај добровољног давања крви)	3 радна дана
8.	обављање приватних потреба, селидба сопственог домаћинства и елементарне непогоде	4 радна дана
9.	учествовање на спортским и радно производним такмичењима	7 радних дана
10.	полагање стручног испита	5 радних дана
11.	коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана

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

Одсуство у случају порођаја супруге запосленог, рођења или усвојења детета, смрти брачног друга, деце, родитеље, усвојеница, усвојеника и старатеља запосленог, коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности и добровољног давања крви, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Теже болести, у смислу става 1. тачка 3. овог члана, су болести које су као такве утврђене посебним прописима и које се доказују одговарајућом медицинском документацијом.

Члан 63.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, а највише 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 доктопрске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Члан 64.

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

1.	Нега члана уже породице	5 радних дана
2.	Нега члана шире породице	3 радна дана
3.	смрти сродника који нису наведени у члану 28.	2 радна дана

Запосленом се изузетно, може 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.

Члан 65.

За време трајања неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа у складу са законом.

Запослени, коме мирују права и обавезе из става 1 овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана престанка основа за мировање права и обавеза из радног односа, врати на рад код послодавца.

В) Заштитиња на раду

Члан 66.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредби Закона о раду, Закона о безбедности и

здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, општинских аката послодавца и да предузимају све неопходне мере у погледу безбедности и здравља на раду, спречавања повреда на раду и настанка професионалних обољења.

Члан 67.

Послодавац је дужан да:

– обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;

– пре ступања на рад запосленог упозна са условима рада, правима и обавезама који произлазе из прописа о раду и безбедности и заштити здравља на раду;

– у писаној форми одреди лице за безбедност и здравље на раду, које има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова у складу са законом;

– лицу за безбедност и здравље на раду омогући да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац се не ослобађа обавеза и одговорности у вези са применом мера безбедности и здравља на раду одређивањем другог лица или преношењем својих обавеза и одговорности на друго лице.

Члан 68.

Послодавац је дужан да колективно осигура све запослене за случај смрти, повреде на раду и смањења или губитка радне способности (инвалидитета).

Финансијска средства за колективно осигурање из става 1. овог члана падају на терет послодавца, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор послодавца.

Члан 69.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писаној форми за сва радна места у радној околини и да утврди и спроводи мере за спречавање наступања, односно отклањање утврђених ризика.

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 тим радним местима.

Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случајевима дефинисаним законом.

Члан 70.

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

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан да месечно уплаћује 0,07% од укупне масе средстава исплаћених за зараде на посебан рачун синдиката као и 0,04% од укупне масе средстава исплаћених за зараде на посебан рачун репрезентативног синдиката.

Члан 71.

Послодавац и синдикат су дужни да донесу Правилник о безбедности и здрављу на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 72.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду.

Запослени има право да:

- послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду;
- одбије да ради када му на раду прети непосредна опасност по живот и здравље јер нису спроведене прописане мере заштите на раду, све до момента када се оне на прописани начин спроведу.

Члан 73.

Запослени је дужан да:

- обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду;
- се оспособљава за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико запрети опасност по живот и здравље;
- контролише своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити;
- ако ради на радном месту са повећаним ризиком обавља лекарске прегледе на које упућује послодавац;
- своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршава;
- обављањем својих послова спречава загађење радне и животне средине;
- правилно рукује средствима за рад.

Члан 74.

Запослени имају право да изаберу једног представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених).

Представник запослених одређује свог заменика који ће га замењивати за време одсутности са рада.

Представник запослених се предлаже и бира на начин на који се предлаже и бира члан Надзорног одбора из реда запослених.

Члан 75.

Послодавац је дужан да представнику запослених:

- омогући одсуство са рада у обављању послова радног места на које је распоређен у трајању од пет часова рада месечно с правом на накнаду зараде која се исплаћује у истом износу као да је радио на пословима радног места;
- обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, а ради обављања активности представника запослених;
- омогући увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду, да предлаже и буде консултован;
- пружи информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених упозна:

- са налазима и предлозима мера заштите и превентивних мера или предузетим мерама инспекције рада;
- са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама безбедности и здравља на раду;
- о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 76.

Представник запослених, има право да:

- послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- да захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

– да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, има право да присуствује инспекцијском надзору.

Члан 77.

Послодавац, представник запослених и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, другим прописима и овим колективним уговором.

Члан 78.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке запосленог 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, у складу са прописима који регулишу заштиту личних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима када је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа у складу са законом.

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

Члан 79.

Заштиту омладине, материнства, право на породилско одсуство, одсуство са рада ради неге односно посебне неге детета и особа са инвалидитетом послодавац је дужан да обезбеди у складу са Законом.

Члан 80.

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

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога 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.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 81.

Предузећем управљају Надзорни одбор и директор, у складу са законом.

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

Представник запослених именује се у Надзорни одбор на предлог запослених код послодавца, а поступак бирања води и за њега одговара синдикат.

Члан 82.

Синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога.

Члан 83.

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 84.

Послодавац је дужан да донесе програм рашавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм) у случајевима утврђеним Законом.

Програм нарочито садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

- критеријуме за утврђивање вишка запослених,
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере,

- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених,

- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да синдикат и запослене благовремено обавештава о активностима везаним за утврђивање вишка запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно-правног статуса.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 85.

Пре доношења програма послодавац је дужан да формира радну групу за израду Програма, коју чине представници послодавца и синдиката, а која има задатак да утврди критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Приликом утврђивања критеријума из става 1. овог члана Радна група ће узети у обзир радне, организационе, економске, социјалне и друге релевантне критеријуме у зависности од конкретних разлога који су условили утврђивање вишка запослених.

Маса зарада утврђена закључком градоначелника не умањује се по основу смањења броја запослених.

Члан 86.

Послодавац је дужан да предлог програма, достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Програм доноси Надзорни одбор послодавца.

Члан 87.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 88.

Запосленом са дететом до две године живота, чији је укупан приход по члану домаћинства до висине минималне зараде не може престати радни однос по основу технолошког вишка.

Члан 89.

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

Члан 90.

Послодавац је дужан да запосленом који је вишак исплати отпремнину пре отказа уговора о раду.

Висина отпремнине из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца, као и код повезаних лица са послодавцем, у складу са законом.

Зарадом, у смислу става 2. овог члана, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 91.

Уколико послодавац откаже уговор о раду запосленом у случају технолошких, економских или организационих промена не може да на истим пословима запосли друго лице року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају дефинисаним законом.

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.

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 92.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективног уговора, остваривања права на синдикално организовање, права на штрајк, примене споразума 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 област рада.

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 93.

Послодавац обезбеђује услове за активност и деловање синдиката, тако да синдикату обезбеди одговарајућу стручну помоћ, административне и друге техничке услуге, уколико код послодавца постоје одговарајући ресурси.

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 94.

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде, посредством служби послодавца:

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун Синдиката, у складу са статутотом;

- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
- обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- изради завршни рачун;
- врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 95.

Послодавац је дужан да синдикату у складу са законом и колективним уговором обезбеди увид у:

- годишњи извештај о пословању послодавца, исказаној добити и планираној расподели исте;
- структуру остварених трошкова;
- учешће зарада свих запослених у трошковима пословања послодавца;
- податке о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- број новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- периодични извештај о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- документацију у вези са покретањем поступка за прераспodelу запослених у случају структуралног вишка радне снаге.

Члан 96.

Послодавац је дужан:

- да омогући председнику синдиката да професионално обавља своју функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективног уговора;
- да председнику синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције и да посебним актом утврди зараду председника синдиката;
- да изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступним 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 синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да су у односу на њих определи;
- да председника синдиката или овлашћеног представника синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, када се разматрају иницијативе упућене од стране синдиката.

Члан 97.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, пре-

длози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 98.

Овлашћени представници синдиката дужни су, да своју активност и деловање организују тако да:

- не ометају редован радни процес код послодавца;
- не ометају радну и пословну дисциплину.

Члан 99.

Послодавац не може са 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, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 100.

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

Члан 101.

Овлашћени представник синдиката за обављане синдикалне функције, има право на плаћено одсуство на терет послодавца, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 102.

Овлашћени синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитражом или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 103.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом и колективним уговором.

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

Члан 104.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених, у складу са Законом.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се:

- захтеви запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку ако се штрајк испољава окупљањем запослених;
- штрајкачки одбор који заступа интереса запослених и у њихово име води штрајк.

Члан 105.

Уколико се због необезбеђења права из закона и колективног уговора организује штрајк, спроводиће се у складу

са законом, а запосленима који учествују у штрајку обезбеђиће се права у складу са законом.

IX. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 106.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора о раду), у случајевима утврђеним законом и у следећим случајевима:

– премештаја на друге послове, за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме, због потребе процеса и организације рада;

– ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде, других примања запосленог и промене рокова за исплату зараде и других примања запосленог;

– измене Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова;

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

– када запослени не остварује просечне резултате рада на пословима које обавља или нема способност да их оствари;

– када се смањи или повећа обим посла;

– наступања других околности које битно утичу на пословање послодавца.

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора о раду ако не потпише анекс уговора о раду у року из става 2. овог члана.

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

Члан 107.

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 о раду, 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.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса.

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

X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1) Разлози за престанак радног односа

Члан 108.

Радни однос престаје:

1) истеком рока за који је заснован;

2) када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;

3) на основу писаног споразума запосленог и послодавца у складу са Законом;

4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог у складу са Законом;

5) смрћу запосленог;

6) у другим случајевима утврђеним Законом.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца под условима утврђеним законом.

2) Отказ од стране запосленог

Члан 109.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

3) Отказ од стране послодавца

Члан 110.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање под условима и на начин утврђен законом и општим актом послодавца.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену законом, општим актом послодавца или уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, односно учини повреду радне дисциплине утврђену законом, општим актом послодавца или уговором о раду.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца под условима и на начин утврђен законом.

Члан 111.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или не поштовање радне дисциплине, ако сматра на 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 мера утврђеним законом.

Послодавац је у обавези да донесе општи акт који регулише радне обавезе, радну дисциплину и понашање запослених у току рада.

4) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 112.

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

Решење из става 1. овог члана доноси директор.

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 3. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 4. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у складу са законом.

XI. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 113.

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 висини од 50.000,00 динара и више;

– 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 утврђеног Законом.

Члан 114.

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

Члан 115.

Удаљење из члана 113. колективног 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 овим законом ако за то постоје оправдани разлози.

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 116.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 113. и 114. колективног 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 114. Колективног уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 117.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 113. и 114. колективног уговора, припада разлика износа накнаде зараде примљене по основу члана 116. Колективног уговора и пуног износа основне 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 се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 118.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или лице које директор овласти.

Запосленом се у писаној форми доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случајевима утврђеним законом.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад запослени сазна за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1) Рад ван радног односа

Члан 119.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, закључити уговор о обављању привремених и повремених послова у складу са законом и општим актом послодавца.

Уговор из става 1. овог члана, закључује се у писменој форми.

За време трајања уговора из става 1. овог члана ангажовано лице има право на пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености, у складу са законом.

Члан 120.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла у складу са законом.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о стручном оспособљавању, уговор о стручном усавршавању или уговор о допунском раду у складу са законом.

2) Клаузула забране конкуренције

Члан 121.

Запослени не може у своје име и за свој рачун, као у име и за рачун другог правног или физичког лица, за територију града Београда обављати послове просторног и урбанистичког планирања, дефинисане законом који уређује ту област, без писмене сагласности послодавца.

Уколико се установи да је запослени прекршио забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 122.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције 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.

3) Накнада штете

Члан 123.

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 колективним уговором.

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су

сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 124.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, које штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Комисија коју образује директор, у року од осам дана од дана пријема пријаве о насталој штети.

Члан 125.

Висина штете се утврђује на основу процењене тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Уколико се висина штете не може утврдити на начин дефинисан ставом 1. овог члана или би њено утврђивање проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује директор у паушалном износу, а према околности-ма случаја.

Члан 126.

Након утврђивања околности везаних за пријављену штету Комисија своје мишљење доставља директору који својим решењем обавезује запосленог да накнади причињену штету у примереном року или ослобађа запосленог одговорности за причињену штету, а све у складу са мишљењем Комисије.

Запослени надокнађује штету у новцу уплатом тог износа на рачун послодавца или давањем писмене изјаве да пристаје да му се ради накнаде штете обуставља одговарајући износ од зараде у току једног или више месеци односно док не надокнади штету.

Члан 127.

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

Члан 128.

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

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 129.

Овај колективни уговор као и све његове евентуале измене и допуне закључују синдикат, послодавац и оснивач.

Члан 130.

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају у складу са Законом.

Члан 131.

Представници синдиката и послодавца који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и који закључују колективни уговор морају имати овлашћење својих органа.

Члан 132.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 133.

Важење овог уговора пре истека рока из става 1. овог члана може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен законом и колективним уговором.

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

Члан 134.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

Члан 135.

Ступањем на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор код послодавца Урбанистичког завода Београда ЈУП, бр.022-185/15 од 28. јануара 2015. године, Анекс 1. Колективног уговора код послодавца Урбанистичког завода Београда ЈУП, бр.022-250/18 од 2. фебруара 2018. Године и Анекс 2. Колективног уговора код послодавца Урбанистичког завода Београда ЈУП, бр. 022-250/18 од 1. јуна 2018. године.

Синдикат	Урбанистички завод Београда ЈУП
Београд, 4. октобра 2018. године	Београд, 4. октобра 2018. године
Председник Предраг Пиловић, ср.	Директор мр Весна Тахов, ср.
Град Београд Г бр.022-185/15 од 28. јануара 2015. године	
Београд, 10. октобра 2018. године	
Градоначелник др Зоран Радојичић, ср.	

На основу чл. 240, 241. и 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) а у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда и Анексом I Посебног колективног уговора, директор Јавног комуналног предузећа „Ветерина Београд”, Синдикална организација ВУ „Ветерина Београд” (у даљем тексту: репрезентативна синдикална организација) и Градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ВЕТЕРИНА БЕОГРАД”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), и Јавног комуналног предузећа „Ветерина Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи потписника овог уговора.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Ветерина Београд”, које је основано за обављање комуналне и ветеринарске делатности као делатности од општег интереса.

Члан 3.

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

Средства за исплату зараде 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 4.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим уговором општим актом код послодавца и уговором о раду.

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

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 5.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене у ЈКП „Ветерина 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 6.

Маса зарада за редован рад запослених у ЈКП „Ветерина Београд”, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину.

Месечна друго маса зарада из става 1. овог члана, утврђује се Годишњим програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

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

Члан 7.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 6. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 8.

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.

		коефицијент
1	Директор	6.00
2	Пословни асистент	2.40
3	Извршни директор	5.20
ПЛАН И АНАЛИЗА		
1	Руководилац плана и анализе	3.74
2	Сарадник за пословно планирање и анализу	2.52
3	Сарадник за евиденцију и статистичко извештавање	2.52
4	Сарадник за јавне набавке	2.78
5	Сарадник за односе са јавношћу и информисање	2.46
6	Референт за послове ПП и БЗР	1.76
ОДЕЉЕЊЕ ИНФОРМАЦИОНИХ ТЕХНОЛОГИЈА		
1	Самостални администратор за ИТ	2.52
2	Администратор за ИТ	1.76
3	Референт за ИТ	1.64
СЕКТОР ЗООХИГИЈЕНЕ		
1	Директор сектора зоохигијене	4.78
СЛУЖБА ОВЛАШЋЕНИХ ВЕТЕРИНАРА		
1	Руководилац службе овлашћених ветеринара	3.74
2	Овлашћени ветеринар	2.52
3	Диспечер	1.76
СЛУЖБА КОМУНАЛНЕ ЗООХИГИЈЕНЕ		
1	Руководилац службе комуналне зоохигијене	3.74
ОДЕЉЕЊЕ ЗА ПРИКУПЉАЊЕ И ПРЕВОЗ ПАСА И МАЧАКА		
1	Шеф одељења за прикупљање и превоз паса и мачака	3.07
2	Пословођа	2.48
3	Ветеринарски техничар	1.81
4	Хигијеничар комуналне зоохигијене	1.48
5	Возач Б категорије	1.70
6	Возач Ц категорије	1.88
7	Диспечер	1.76
ОДЕЉЕЊЕ ЗА ХВАТАЊЕ И ЗБРИЊАВАЊЕ ЖИВОТИЊА СВИХ ВРСТА		
1	Шеф одељења за хватање и збрињавање животиња свих врста	2.90
2	Пословођа	2.32
3	Ветеринарски техничар	1.81
4	Хигијеничар комуналне зоохигијене	1.48
5	Возач Б категорије	1.70
6	Возач Ц категорије	1.88
7	Сарадник за заштиту животне средине и управљање анималним и медицинским отпадом	2.29
ОДЕЉЕЊЕ ДДД		
1	Лекар епидемиолог	2.52
2	Ветеринар	2.52
3	Ветеринарски техничар	1.81
4	Санитарни техничар	1.95
5	Сарадник за ДДД	2.52
СЕКТОР ВЕТЕРИНАРСКЕ НЕГЕ		
1	Директор сектора ветеринарске неге	4.78
СЛУЖБА ЗБРИЊАВАЊА ЖИВОТИЊА		
1	Руководилац службе збрињавања животиња	3.74
ПРИХВАТИЛИШТЕ ЗА СМЕШТАЈ ЖИВОТИЊА РЕСНИК		
1	Шеф прихватилишта	3.22
2	Ветеринар	2.89
3	Ветеринар у хирушкој сали	3.11
4	Ветеринарски техничар	1.81
5	Хигијеничар комуналне зоохигијене	1.48

		коэффициент
6	Хигијеничар комуналне зоохигијене у хирушкој сали	1.70
ПРИХВАТИЛИШТЕ ЗА СМЕШТАЈ ЖИВОТИЊА ЗЕМУН ПОЉЕ		
1	Шеф прихватилицшта	3.19
2	Ветеринар	2.89
3	Ветеринарски техничар	1.81
4	Хигијеничар комуналне зоохигијене	1.48
ПРИХВАТИЛИШТЕ ЗА СМЕШТАЈ ЖИВОТИЊА КОВИЛОВО, НА ПУТУ ЗА ШЕЋЕРАНУ		
1	Шеф прихватилицшта	3.19
2	Ветеринар	2.89
3	Ветеринарски техничар	1.81
4	Хигијеничар комуналне зоохигијене	1.48
ПРИХВАТИЛИШТЕ ЗА СМЕШТАЈ ЖИВОТИЊА КОВИЛОВО, ПОТЕС ВОЈНА БАШТА		
1	Шеф прихватилицшта	3.19
3	Ветеринарски техничар	1.81
4	Хигијеничар комуналне зоохигијене	1.48
КАРАНТИН ОВЧА		
1	Шеф карантина	3.19
2	Ветеринар	2.89
3	Ветеринарски техничар	1.81
4	Хигијеничар комуналне зоохигијене	1.48
СЛУЖБА ВЕТЕРИНАРСКЕ МЕДИЦИНЕ		
1	Руководилац службе ветеринарске медицине	3.74
ВЕТЕРИНАРСКА КЛИНИКА		
1	Шеф ветеринарске клинике	3.32
2	Ветеринар	3.11
3	Хигијеничар комуналне зоохигијене	1.48
ВЕТЕРИНАРСКА СТАНИЦА– АМБУЛАНТЕ		
ВЕТЕРИНАРСКА АМБУЛАНТА БАРАЈЕВО		
1	Ветеринар	2.62
ВЕТЕРИНАРСКА АМБУЛАНТА ЖЕЛЕЗНИК		
1	Ветеринар	2.62
2	Ветеринарски техничар	1.81
ВЕТЕРИНАРСКА АМБУЛАНТА ПИНОСАВА		
1	Ветеринар	2.62
ВЕТЕРИНАРСКА АМБУЛАНТА СОПОТ		
1	Ветеринар	2.62
ХИТНА ПОМОЋ		
1	Шеф хитне помоћи	3.19
2	Ветеринар	2.78
3	Ветеринарски техничар	1.81
4	Хигијеничар комуналне зоохигијене	1.48
5	Возач Б категорије	1.7
АПОТЕКА		
1	Шеф апотеке	2.89
СЕКТОР ОПШТИХ И АДМИНИСТРАТИВНИХ ПОСЛОВА		
1	Директор сектора општинских и административних послова	4.78
СЛУЖБА ПРАВНИХ И ОПШТИХ ПОСЛОВА		
1	Руководилац службе правних и општинских послова	3.74
2	Сарадник за правне послове	2.92
3	Сарадник за кадровске послове	2.46
4	Референт за опште послове писарнице	1.76
5	Референт за кадровске послове	1.76
СЛУЖБА ФИНАНСИЈА		
1	Руководилац службе финансија	3.74
2	Сарадник за финансије	2.52
3	Сарадник за књиговодство	2.31
4	Сарадник за економско финансијске послове	2.78
СЛУЖБА ОПЕРАТИВНО ТЕХНИЧКИХ ПОСЛОВА		
1	Руководилац службе оперативних техничких послова	3.74
2	Електричар	1.70
3	Аутомеханичар	1.70
4	Руковацац централног грејања	1.70
5	Магационер	1.70

		коэффициент
6	Домар	1.70
7	Радник на одржавању зграда и зелених површина	1.70
8	Хигијеничар ветеринарске клинике/амбуланте/хитне помоћи/прихватилицшта/дирекције	1.20

Распон између најниже и највише основне зараде у ЈКП „Ветерини Београд”, не може бити већи од 1:5.

Члан 9.

Зарада из члана 5. 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 комуналног предузећа;
- радне дисциплине.

Члан 10.

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 репрезентативни синдикати 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.

Послодавци су дужни да у року од 60 дана од дана ступања на снагу посебног колективног уговора формирају комисије.

Доделу награда вршиће градоначелник на крају календарске године.

Члан 11.

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

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

Увећање стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу посебног акта о расподели зараде код послодавца – запослени може бити стимулисан највише два пута у току календарске године.

Члан 12.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 8. овог уговора.

Члан 13.

Послодавац и репрезентативни синдикати правилником 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 ЈКП „Ветерина Београд”, и то до 15. у 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) 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 16.

Запослени има право на увећану зараду из члана 15. овог уговора 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 недељом – најмање 10% од основице ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – до 30% од основице.

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

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

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

Члан 17.

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

Члан 18.

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

- прекида рада до 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 запослени 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 19.

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

Члан 20.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим уговором 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.)

– уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије Града Београда;

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

Запослени има право на пола дневнице уколико је на службеном путу провео од 8 до 12 сати, а право на целу дневницу за свака 24 сата проведена на службеном путу и за остатак времена дужи од 12 сати

- дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;
- трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 21.

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

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

Члан 22.

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

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа 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 у висини погребних услуга.

Члан 23.

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

Члан 24.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у ЈКП „Ветерина Београд”, 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.

Члан 25.

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 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 предходног 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.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 22, 23, 24 и 25 овог уговора регулисаће се општим актом код послодавца.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 27.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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 уговоре о раду на одређено или неодређено време.

Члан 28.

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

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

Члан 29.

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

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

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

Члан 30.

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.

2. Радно време

Члан 31.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

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

Члан 32.

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.

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

Члан 33.

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

Члан 34.

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

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

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

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

Члан 35.

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

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

Члан 36.

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

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

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

3. Одмори и одсуства

Члан 37.

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

Годишњи одмор

Члан 38.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом и овим уговором од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама.

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

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

Члан 39.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1	Радног искуства, за сваких навршених пет година рада 1 радни дан	до 7 радних дана
2	Сложености послова – доприноса у раду:	до 5 радних дана на и то:
	– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме	до 2 радна дана;
	– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме	до 3 радна дана;
	– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме	до 4 радна дана
	– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	до 5 радних дана;
3	По основу услова рада	до 7 радних дана
4	Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	до 4 радна дана;
5	За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора	до 7 радних дана

Члан 40.

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

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

Члан 41.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Одсуство са рада

Члан 42.

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

– ступање у брак	5 радних дана
– рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета	7 радних дана;

– смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог, усвојитељ, усвојеник и старатељ)	7 радних дана
– смрти брата или сестре запосленог	5 радних дана;
– смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог (чланови шире породице)	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	2 радна дана

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, 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 и старатељ.

Члан 43.

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

Члан 44.

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 42. – два радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

Члан 45.

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 и овог уговора.

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

Члан 46.

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.

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.

Кад 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 ЈКП „Ветерина Београд”.

Члан 47.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако 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 усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа из области безбедности и здравља на раду.

Члан 48.

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

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

Члан 49.

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 посебног колективног уговора, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

4. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 50.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;

- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 51.

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

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

Члан 52.

Отказ од стране послодавца

1. Разлози за отказ

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 79. закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. закона о раду;

Члан 53.

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, 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. нецелисходно 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. свесно закључивање неповољних уговора на штету предузећа;

9. присвајање имовине ЈКП „Ветерина Београд” или средстава рада и оштећење средстава за рад и уништавање имовине;

10. угрожавање имовине ЈКП „Ветерина Београд”, живота или здравља запослених и других лица;

11. намерно подношење фиктивних обрачуна, рачуна и неистинитих извештаја;

12. прикривање повреде радне обавезе односно штете која је настала као последица исте;

13. крађа без обзира на вредност, утаја и проневера предузећа;

14. мањак или вишак настао приликом пописа;

15. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и општим актом послодавца;

16. изношење и саопштавање исправа и података неовлашћеним лицима, тако да се наноси штете интересима и пословном угледу послодавца;

17. одбијање да се изврши прописани лекарски преглед;

Члан 54.

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, овим уговором, општим актима послодавца и уговором о раду;

2) због долазка на рад под дејством алкохола, наркотика 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 и уношење истих у пословне просторије предузећа;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) ако не достави послодавцу потврду лекара о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

5) 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;

6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) 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: два радна дана у току једног месеца или пет радних дана са прекидима у току календарске године;

3. неоправдано закашњење на посао три пута у току једног месеца или пет пута у току два месеца, неоправдани излазак са рада пре завршетка радног времена, три пута у току месеца или пет пута у току два месеца,

4. недолично, насилничко или увредљиво понашање према непосредним руководиоцима и осталим запосленима (туча, свађа, увреда, изазивање нереди, претња и слично);

5. спавање на радном месту и у току радног времена;

6. неовлашћено фотографисање и сачињавање видео – аудио и других записа животиња смештених у прихватилистима и запослених лица;

7. злостављање животиња (батињање, шутирање, бичевање, неодговарајући начин хватања и обуздавања, као и свако психичко злостављање прописано чланом 5. Закона о добробити животиња);

8. недолично се понаша према странкама којим се нарушава пословни углед послодавца;

9. одбијање рада у циљу обезбеђења минимума процеса рада у време трајања штрајка;

10. организовање штрајка супротно законским одредбама;

11. спречавање запосленог да учествује у штрајку који је организован у складу са законом;

12. спречавање и ометање запосленог да обавља посао за време трајања штрајка;

13. фалсификовање новчаних и других докумената;

14. злоупотреба службених легитимација, картица као и службених возила;

15. самовољни прекид рада;

16. наплаћивање регистрованих услуга из делатности предузећа без издавања рачуна;

17. наплаћивање услуга супротно важећем ценовнику ЈКП „Ветерина Београд”;

18. неблагоприятно или нетачно правдање издатака са службеног пута;

19. непријављивање повреде радне обавезе;

20. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршење радних обавеза;

21. злостављање на раду;

22. злоупотреба права на заштиту од злостављања;

23. повреда Кодекса понашања запослених и других општих акта предузећа којим је утврђена радна дисциплина;

24. уношење ватреног оружја унутар пословних просторија послодавца;

25. некоришћење, немарно или неодговорно коришћење идентификационе картице за евиденцију присутности на раду;

26. немарно и несавесно чување службених списа или података.

Члан 55.

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

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

2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5. Закона о раду.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 56.

Кандидата за члана Надзорног одбора из реда запослених предлажу репрезентативни синдикати. Предлог садржи: име и презиме кандидата, податке о испуњености услова прописаних законом и сагласност кандидата.

Уколико репрезентативни синдикати не предложу представника запослених за члана Надзорног одбора предузећа, представника предлаже Комисија коју формира директор предузећа коју чине по један представник репрезентативних синдиката и један представник предузећа.

Члан 57.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и

концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз разматрање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 58.

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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 61.

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

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

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

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 62.

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, 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.

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 63.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење ак-

тивности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 64.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 65.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативним синдикатима обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;
- зарада председника репрезентативног синдиката код послодавца регулисаће се посебним актом;
- изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник посебног колективног уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције у вишим органима;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима репрезентативног синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које је позван;
- да се мишљења и предлози репрезентативних синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 66.

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 основаних 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 67.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 68.

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 69.

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 70.

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71.

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

Члан 72.

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 73.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 72. 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 74.

Сви радни спорови решаваће се у складу с законом којим се уређује област мирног решавања радних спорова.

Члан 75.

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

Члан 76.

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

Члан 77.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Ветеринарске установе „Ветерина Београд”, број 03-286 од 28. јануара 2015. године, објављен у „Службеном листу града Београда”, број: 6 од 29. јануара 2015. године са пратећим Анексима 1, 2, и 3. Колективног уговора код послодавца Јавно комунално предузеће „Ветерина Београд.”

Члан 78.

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

Синдикална организација	Јавно комунално предузеће
ВУ „Ветерина Београд”	„Ветерина Београд”
	Број 03-3548/1
Београд, 4. октобра 2018. године	Београд, 4. октобра 2018. године
По овлашћењу председника	Директор
др вет. мед. Шавија	др вет. мед. Будимир
Виолета, ср.	Грубић, ср.
Град Београд	
Г број 4011-7033	
Београд, 10. октобра 2018. године	
Градonaчелник	
Проф. др Зоран Радојичић, ср.	

На основу члана 247 Закона о раду („Службени гласник РС”, др. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), чл. 5. и 75. Поседног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, послодавац и репрезентативне синдикати основани код послодавца и то: Самостална синдикална организација ЈКП „Зеленило – Београд”, Синдикат ЈКП „Зеленило” „Независност” и синдикат АСНС ЈКП „Зеленило – Београд”, Генерални директор ЈКП „Зеленило – Београд” Београд и Градоначелник града Београда, у име града Београда, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО – БЕОГРАД”, БЕОГРАД

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Поседним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених и права синдиката и послодавца.

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

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

Послодавац је јавно комунално предузеће „Зеленило – Београд”, Београд (у даљем тексту: послодавац), предузеће којем је поверено обављање комуналне делатности, од интереса за Град Београд.

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

Оснивач се обавезује да обезбеди 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 ове делатности.

Послодавац се обавезује да организује извршење посла, обезбеди 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 овим уговором.

ІІ. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, Поседним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду.

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

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 6.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

Вредност радног часа за коефицијент 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 за запослене код послодавца, утврђује се Програмом пословања јавног комуналног предузећа „Зеленило – Београд”, Београд за одговарајућу годину.

Месечна бруто маса зарада из става 1. овог члана, утврђује се годишњим Програмом пословања јавног комуналног предузећа „Зеленило – Београд”, Београд на који сагласност даје оснивач.

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, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда 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 код послодавца.

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 код послодавца;
- радне дисциплине.

Члан 11.

Овим уговором код послодавца, 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 синдикати потписници овог уговора су дужни да формирају Комисију, која ће утвр-

дити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата у току календарске године.

Послодавац је дужан да, у року од 60 дана, од дана ступања на снагу овог уговора 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) рад у шихти (двострано радно време);
- 4) додаток 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.

Изузетно увећање зараде запосленима може се вршити због оправданих разлога највише до 3,5% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 16.

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

- због изузетно квалитетног рада, без грешке и шкарта;
- 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, утрешку 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 претходни месец.

Одлуку о увећању зараде доноси Генерални директор.

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из члана 15. став 1. овог уговора, 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 – 40% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основице;
- за рад у шихти најмање – 15% од основице; (двостратни дневни рад);
- за рад недељом – најмање 15% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице.
- на отвореном простору при температури нижој од – 15 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 запослени из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Члан 18.

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

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

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

Члан 19.

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

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:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног запосленог;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно- производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 62. овог уговора.

Члан 21.

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

Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- послодавац се обавезује да обезбеди запосленом месечну претплатну карту за градски, приградски и међуградски саобраћај за целу годину (годишњи одмор, слободни дани, и др.).
- уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз запослених, запослени има право на трошкове превоза у јавном саобраћају у висини претплатне карте;
- 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 НБС на дан исплате;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 23.

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 орга-на 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.

Члан 24.

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

- 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 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.

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 у висини погребних услуга.

Члан 25.

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

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

Члан 26.

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

- 10 година – 0,75% 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.

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

Члан 27.

У складу са годишњим Програмом пословања послодавца, а према критеријумима и висини коју одреди генерални директор, послодавац може запосленом да 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;
- набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

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.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 28.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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.

Члан 29.

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 овог уговора и остваривање права запослених.

Члан 30.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, а у складу са општим актом код послодавца.

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

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

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

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

Члан 31.

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

Члан 32.

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

Приправнички стаж траје:

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

За време трајања приправничког стажа приправник остварује основну зараду у износу од 70% основне зараде предвиђене за послове које обавља.

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

2. Радно време

Члан 33.

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

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

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

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.

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

Члан 35.

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

Члан 36.

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

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

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

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

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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

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

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

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

Општим актом може да се утврди да се прераспodelа радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

2. Одмори и одсуства

Члан 39.

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

А) Годишњи одмор

Члан 40.

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

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

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

Члан 41.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до седам радних дана, и то:
 - до пет година један радни дан;
 - од пет до 10 година два радна дана;
 - од 10 до 15 година три радна дана;
 - од 15 до 20 година четири радна дана;
 - од 20 до 25 година пет радних дана;
 - од 25 до 30 година шест радних дана;
 - од 30 до 35 година седам радних дана;
- 2) Сложености послова – доприноса у раду: до пет радних дана, и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме 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) запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју четири радна дана;

4) за радна места са посебним условима рада из члана 16. став 4. овог уговора као и у складу са Актом о процени ризика запосленом се увећава дужина годишњег одмора седам радних дана.

Члан 42.

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

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

Члан 43.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Б) Одсуство са рада

Члан 44.

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

- ступања у брак, пет радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брчни 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 које живе у заједничком домаћинству са запосленим, два радна дана;
- теже болести члана уже породице, седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства, четири радна дана;
- полагања стручног испита, један до шест радних дана;
- елементарних непогода, три до пет радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, три до седам радних дана;
- празновање крсне славе један радни дан;

– добровољног давања крви три радна дана за сваки случај добровољног давања крви.

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 45.

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

Члан 46.

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

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 41. – два радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

Члан 47.

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

Члан 48.

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 предузећа.

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

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

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

Члан 49.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако 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 усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописима из области безбедности и здравља на раду.

Члан 50.

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

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

Члан 51.

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 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.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 52.

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 53.

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

Члан 54.

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

Члан 55.

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

Члан 56.

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

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђивање 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 овог уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 58.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог 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.

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 59.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 60.

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

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

- да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

Члан 61.

Послодавац је дужан:

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 62.

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

Члан 63.

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 64.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 65.

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 66.

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

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

Члан 67.

Уколико се због необезбеђења права, из Поседног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда и овог уговора код послодавца

ца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 68.

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

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

Члан 69.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора, надлежна је комисија коју именује градоначелник, 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 тридесет 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 овог уговора.

Члан 70.

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 71.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 68. 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 72.

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

Члан 73.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Члан 74.

Оснивач је дужан да овај уговор објави у „Службеном листу Града Београда”. Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

Члан 75.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Зеленило – Београд”, број 731/1 од 29. јануара 2015. године, Анекс I Колективног уговора код послодавца ЈКП „Зеленило – Београд”, број 2797 од 30. јануара 2018. године и Анекс II Колективног уговора код послодавца ЈКП „Зеленило – Београд”, број 14882 од 1. јуна 2018. године.

Синдикалне организације

**Самостална
синдикална организација
ЈКП „Зеленило – Београд”**
Београд,
4. октобра 2018. године
Председник
Александар Вулетих, ср.

**Синдикат ЈКП „Зеленило”
„Независност”**
Београд, 4. октобра 2018.
године
Председник
Перица Матејић, ср.
**АСНС ЈКП „Зеленило –
Београд”**
Београд,
4. октобра 2018. године
Председник
Симо Благојевић, ср.

**ЈКП „Зеленило – Београд”,
Београд**
Број 26063
Београд,
4. октобра 2018. године
Генерални директор
Слободан Станојевић, ср.
Град Београд
Г број 4011–7032
Београд,
10. октобра 2018. године
Градоначелник
**Проф. др Зоран
Радојичић, ср.**

САДРЖАЈ

	Страна
Колективни уговори	
Колективни уговор за Јавно предузеће „Сава центар”-----	1
Колективни уговор код послодавца Урбанистичког завода Београда ЈУП-----	10
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Ветерина Београд”-----	24
Колективни уговор код послодавца ЈКП „Зеленило – Београд”, Београд-----	34

„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”, Штампариија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15