



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIII Број 51

24. новембар 2009. године

Цена 200 динара

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09), чл. 5. и 76. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 16/2009), Савез синдиката Србије – Синдикална организација Јавно предузеће „Градско стамбено”, директор Јавног предузећа „Градско стамбено” и градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача, 21. септембра 2009. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКО СТАМБЕНО”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду (у даљем тексту: посебан колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном предузећу „Градско стамбено” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи оснивача и послодавца.

Овај уговор закључује се између послодавца, Савеза синдиката Србије – Синдикалне организације Јавног предузећа „Градско стамбено” (у даљем тексту: синдикат) у име запослених и оснивача.

Члан 2.

Послодавцем, у смислу овог уговора сматра се Јавно предузеће „Градско стамбено”, кога заступа директор.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се град Београд.

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

Члан 3.

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

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

Члан 4.

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

Послодавац прати извршење посла, 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.

Послодавац и оснивач обезбеђују средства за исплату зараде у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% када средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода послодавца.

Члан 5.

Овим уговором не могу се утврдити мања права и обавезе и неповољнији услови рада од права и обавеза и услова рада утврђених Законом о раду и Посебним колективним уговором.

II – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду по условима у закону, а у складу са колективним уговором.

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

Члан 7.

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

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

1. Заснивање радног односа

Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и да испуњава друге опште услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом и општим актима о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 9.

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

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни његовом здрављу.

Члан 10.

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

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

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране запосленог.

Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор.

Уговор о раду се доставља репрезентативном синдикату.

Уговор о раду у име послодавца може да потпише и запослени кога овласти директор.

Пријем новозапослених може да се врши по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом и запосленом достави фотокопију пријаве најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуну или скраћено);

10. новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;

11. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;

12. позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;

13. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

Ступање на рад

Члан 15.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду. Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

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

Пробни рад

Члан 16.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком.

Отказни рок из става 3. овог члана износи пет радних дана.

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

Радни однос на одређено време

Члан 17.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено, с тим што тако засновао радни однос непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Члан 18.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

1. када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне или друге јавне функције, одслужење војног рока и др.) до повратка привремено одсутног запосленог;

2. када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време;

3. када се привремено повећава обим рада;

4. са приправником ради оспособљавања за самосталан рад. Радни однос засновао на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

Распоредивање запосленог

Члан 19.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на послове утврђене правилником.

Запослени може у току рада бити привремено распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спремности (одређене врсте занимања, знања и способностима) у следећим случајевима:

– када је у процесу рада потребно обезбедити успешније и ефикасније обављање послова;

- када треба обезбедити потпуније коришћење радних способности запосленог;
 - када дође до промене у организацији или технологији рада код Послодавца;
 - када престане потреба за радом запосленог на пословима на које је распоређен уговором о раду;
 - када се смањи обим рада на одређеним пословима код Послодавца;
 - у случају замене привремено одсутног запосленог;
 - када запослени захтева распоред на друге послове, уколико је то у складу са потребама процеса рада.
- Привремено распоређивање запосленог у случајевима из става 2. овог члана може да траје најдуже годину дана.

Приправници

Члан 20.

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

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степenu стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

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

Члан 21.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време.

Послодавац образује комисију, која је квалификована да прати оспособљавање приправника за време приправничког стажа. Чланови комисије су квалификовани ако имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који је на стажу.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 22.

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

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, у складу са планом стручног оспособљавања и усавршавања.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца, у складу са законом и општим актом.

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

2. Радно време

Пуно радно време и распоред радног времена

Члан 23.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

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

Члан 24.

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

Члан 25.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима.

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

Члан 26.

Послодавац, може радно време распоредити и на други начин кад се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтевају.

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

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање седам дана пре почетка рада.

Прековремени рад

Члан 27.

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

Послодавац у току пословне године може организовати процес рада у времену дужем од пуног радног времена, од фонда часова продуженог – прековременог рада утврђеног Програмом рада пословања предузећа за текућу календарску годину.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом, а најдуже 240 часова у календарској години по запосленом.

Забрањен је прековремени рад запосленом млађем од 18 година живота.

Прерасподела радног времена

Члан 28.

Послодавац, може у складу са законом извршити прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

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

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Члан 29.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 30.

Запосленом који ради у смислу члана 27. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана, запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

Члан 31.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године или са дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писану сагласност запосленог.

Члан 32.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прераспodelа радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 33.

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

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштити живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

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

3. Одмори и одсуства*Одмор у току дневног рада*

Члан 34.

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

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1–3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 35.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

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

Дневни одмор

Члан 36.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Недељни одмор

Члан 37.

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

Недељни одмор се, по правилу користи недељом.

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

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

3.1. Годишњи одмор*Стицање права на годишњи одмор*

Члан 38.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 35 радних дана по свим основима.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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.

Дужина годишњег одмора

Члан 39.

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 – здравственог стања запосленог или чланова уже породице;
- 4) посебних отежаних услова рада.

Члан 40.

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

1. Радног искуства до седам радних дана, и то:

– до пет година	1 радни дан;
– од шест до десет година	2 радна дана;
– од 11 до 15 година	3 радна дана;
– од 16 до 20 година	4 радна дана;
– од 21 до 25 година	5 радних дана;
– од 26 до 30 година	6 радних дана;
– преко 30 година	7 радних дана;
2. По основу услова рада до седам радних дана, и то:
 - четири дана запосленима у Служби хитних интервенција, а осталим запосленима три радна дана.
- Послодавац, по својој процени, може увећати годишњи одмор запосленом по овом основу до седам радних дана.
3. Сложеност послова – доприноса у раду – до шет радних дана, и то за послове:

– од I–IV степена стручне спреме	2 радна дана;
– од V–VI степена стручне спреме	3 радна дана;
– од VII–VIII степена стручне спреме	4 радна дана;
– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 радних дана;
4. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – четири радна дана.

У случају да се истовремено стичу два или више основа из става 1. тачке 4. овог члана, годишњи одмор по свим основама увећава се за пет радних дана.

Члан 41.

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

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 42.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Годишњи одмор у случају престајанка радног односа

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 44.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години:

1. ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;
2. ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 38. став 1. овог уговора.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 45.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 38. овог уговора, а 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.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 46.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац, уз претходну консултацију запосленог, према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину.

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

Ако директор не достави запосленом решење из става 2. овог члана, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Накнада штете за некоришћење годишњег одмора

Члан 47.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца утврђене овим уговором и уговором о раду.

3.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 48.

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

- ступања у брак 7 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) 7 радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана;
- смрти родитеља, усвојеноца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана;
- теже болести члана уже породице 7 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана;
- полагања стручног испита 7 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, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 49.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се временом проведеним на раду у коме се остварују сва права и обавезе из радног односа.

Члан 50.

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.

3.3. Неплаћено одсуство

Члан 51.

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

- неге члана уже породице 5 радних дана
- неге члана шире породице 3 радна дана
- смрти сродника, који нису наведени у члану 47. овог уговора 2 радна дана

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

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

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

Мированье радној односа

Члан 52.

Запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

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

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

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

4. Заштита на раду

Члан 53.

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

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

Члан 54.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког радног места.

Запослени не може да ради прековремено ако би по налогу надлежног здравственог органа такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

Послодавац ће, уколико се за то укаже потреба, правилником утврдити радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката, а правилником којим се уређује заштита на раду утврдиће опрему и заштитна средства.

На радним местима из става 4. овог члана могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности предузећа.

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

Члан 55.

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

Члан 56.

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

Члан 57.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства, која не могу бити нижа од 0,20 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима и планом које утврди репрезентативни синдикат са послодавцем.

Заштита личних података

Члан 58.

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

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

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

Заштита мајтеринства

Члан 59.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писане сагласности.

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

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Права из ст. 2, 3. и 4. овог члана има и усвојилац, хранитељ односно старатељ детета.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге деце

Члан 60.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсу-

ство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 61.

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

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 60. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у складу са условима утврђеним у члану 60. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 62.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 60. став 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство ради посебне неге деце или друге особе

Члан 63.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са општим актом и овим уговором, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 64.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја де-

тета у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада, ради неге детета, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 65.

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

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

Члан 66.

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

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

Заштита инвалида

Члан 67.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Члан 68.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 67. овог уговора да откаже уговор о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 69.

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

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

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

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

III – ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 70.

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

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

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

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и овим уговором.

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

Радам исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који ни су у складу са ставом 2. овог члана ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 71.

Под зарадом из члана 70. сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом из члана 70. сматрају се сва примања из радног односа, осим накнаде трошкова запосленог у вези са радом из члана 91. алинеја 1–4 и других примања из чл. 92. и 93. овог уговора.

Члан 72.

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

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

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времену проведеног на раду.

Услови потребни за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду су врста и степен стручне спреме који су одређени сложености посла, одговорношћу за обављање посла и условима рада у којима запослени ради и посебна знања за рад на тим пословима у које спадају радно искуство, правосудни испити, лиценце, сетрификати, и др. посебна знања која се утврде за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Члан 73.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Цена радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа, коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 74.

Маса зараде за запослене код послодавца утврђује се Програмом пословања Јавног предузећа „Градско стамбе-

но” за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

Месечна бруто маса утврђује се закључком градоначелника града Београда, у складу са одговарајућом политиком зарада у јавном сектору.

Члан 75.

Маса зарада за запослене код послодавца утврђена чланом 74. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђених у чл. 70, 72, 85, 86, 87, 91. алинеја 6. и 92. овог уговора.

Члан 76.

Зарада из члана 73. уговора се на основу следећих критеријума:

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

Члан 77.

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

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

Основна зарада кретаће се у распону 1:6.

Члан 78.

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

Увећање зараде – стимулација запосленима може се вршити по основу:

- веће сложености извршених послова у односу на сложеност послова из описа радног места запосленог – до 10%;
- повећаног обима извршених послова из описа радног места или обављених послова који нису у опису радног места запосленог – до 10 %;
- веће ажурности и квалитета у обављању послова из описа радног места запосленог, креативности и иновацијама које доприносе реализацији послова и задатака – до 10%;
- односа према корисницима услуга, пословним партнерима и другим странкама са којима комуницира ово предузеће – до 10 %.

Ова стимулација се може вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање – стимулација, односно умањење зарада запосленима се врши на основу нормативног акта који доноси послодавац уз сагласност синдиката.

Члан 79.

Зарада се може умањити:

- уколико запослени без оправданог разлога не извршава своје обавезе у предвиђеном року или планираном обиму или га обавља неажурно, нестручно или некавалитетно – до 10%,
- за непрофесионалан, некоректан или нељубазан однос према корисницима услуга, пословним партнерима и другим странкама са којима комуницира ово предузеће – до 10 %.

Члан 80.

Одлуку о увећању зараде запосленог по основу стимулације, односно умањењу зараде запосленог доноси послодавац, на предлог директора сектора, односно руководиоца самосталне

службе, на основу оцене рада непосредног руководиоца, у складу са општим актом из члана 78. став 4. овог уговора.

Члан 81.

Када запослени, поред послова утврђених уговором о раду, обавља и послове запосленог који је привремено одсутан (боловање, годишњи одмор и сл.) дуже од тридесет дана, има право на зараду за рад на тим пословима ако је то повољније за њега.

Послодавац доноси решење о обављању послова и права на зараду из става 1. овог члана.

Члан 82.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента сложености посла, у зависности од основне делатности код послодавца, а на основу правилника.

Члан 83.

Зарада запосленом исплаћује се у следећим роковима:
– аконтација за текући месец до 30. у текућем месецу;
– коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу.

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

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

2. Увећана зарада

Члан 84.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

1. прековремени рад;
2. рад на дан празника који је нерадни дан;
3. ноћни рад;
4. рад у смени;
5. додатак на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

Члан 85.

Послодавац се обавезује да запосленом увећава основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 150% од основнице;
- за рад ноћу (између 22 и шест часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 45%;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 45%;
- за рад у смени – 5%, уколико је вреднован при утврђивању основне зараде;
- за рад недељом – 15% од основнице.

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

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

Увећање основне зараде по елементима из става 1. овог члана врши се на основу програма пословања којим се утврђује укупан фонд часова рада.

Члан 86.

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

3. Накнада зараде

Члан 87.

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу, изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници органа локалне самоуправе, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 147. овог уговора.

Члан 88.

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

Члан 89.

Накнада зараде за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета запосленима код послодавца утврђује се:

- у висини зараде (100 %) за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради, а највише у висини од пет просечних месечних зарада у републици, према подацима Републичког завода за статистику и не мање од минималне зараде утврђене за месец за који се врши исплата — под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу више од шест месеци непрекидно;
- у висини 60% зараде за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради — под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу непрекидно три до шест месеци;
- у висини 30% зараде за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради — под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу непрекидно до три месеца.

Члан 90.

Основ за утврђивање висине накнаде зараде за време породилског одсуства чини зарада за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да је радило тј. основна зарада утврђена уговором о раду.

У основ за утврђивање накнаде зараде не улазе: радни учинак, увећана зарада, друга примања (топли оброк, регрес за годишњи одмор и др.).

Обрачун и исплату накнаде зараде за запослене код Послодавца врши Послодавац у исто време када врши обрачун зараде за друге запослене и доставља га општинској, односно градској управи за рефундацију, на основу Закона о финансијској подршци породици са децом.

4. Накнада трошкова

Члан 91.

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

– трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз као једино средство превоза;

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;

– дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника;

– трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру до износа 30% цене једног литра бензина 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 привреди Републике Србије према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250,00 динара бруто зараде по радном дану.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. алинеја 6. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства рада запосленог за текући месец.

Члан 92.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар месец претходне године.

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

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, има право на накнаду штете у складу са законом.

5. Друга примања

Члан 93.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату:

– отпремнине при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, најмање у висини износа четири зараде коју би радник остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у привреди града, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније;

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

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Обавезу из алинеје 1. става 1. овог члана послодавац ће извршити најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Обавезу из алинеје 2 става 1. овог члана послодавац ће извршити одмах по подношењу захтева, а у недостатку средстава из финансијског плана за ове намене, најкасније током наредног пословног тромесечја.

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

Члан 94.

Послодавац деци запосленог старости до 15 година живота може 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 95.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату јубиларне награде, и то:

– поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности од градоначелника.

Под јубиларном годином рада предузећа подразумева се најмање 20 година постојања предузећа, а после тога свака наредна десетогодишњица рада укључујући и статусне промене којим наставља рад као правни следбеник;

– поводом годишњице непрекидног рада запосленог код послодавца, у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога свака пета година рада код истог послодавца.

Висина награде за сваку наредну петогодишњицу увећава се за ¼ месечне зараде код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда, односно највише 2,5 зараде за проведених четрдесет година рада и то:

– за десет година	1 просечна зарада код послодавца;
– за 15 година	1,25 просечне зараде код послодавца;
– за 20 година	1,5 просечне зараде код послодавца;
– за 25 година	1,75 просечне зараде код послодавца;
– за 30 година	2 просечне зараде код послодавца;
– за 35 година	2,25 просечне зараде код послодавца;
– за 40 година	2,5 просечне зараде код послодавца.

Јубиларна награда исплаћује се у месецу у коме се стиче право.

Члан 96.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање у складу са чланом 117. овог уговора и колективно осигурање од последица несрећног случаја, за случај болести и хируршких интервенција, а исплату врши послодавац по добијеној сагласности од градоначелника града Београда.

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

Члан 97.

Послодавац се обавезује да, у складу са финансијским могућностима предузећа, исплати солидарну помоћ за случајево:

1. Тежа болест запосленог или члана уже породице:

Под тежом болешћу подразумева се: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења – урођене срчане мане са декомпензацијом, сва стања са уграђеним пејсмеком или срчаном залисцима, шећерна болест, лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа, апоплексија, плегија, парализа, дистрофија, тежа психотична стања и болести, бронхијална астма (утврђена на клиници или другој стационарној установи), тешка инсуфицијенција вентилације плућа, тешка обољења ока (малигна

обољења, глауком, слепило), лечење болести зависности и лечење болести стерилитета;

а) за дијагностиковање болести – у висини приложеног рачуна (предрачун);

б) за лечење — у висини приложеног рачуна (предрачуна).

Солидарна помоћ се одобрава на основу захтева запосленог. Запослени је у обавези да приложи мишљење лекара специјалисте. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката.

2. Здравствена рехабилитација запосленог ако постоји званично мишљење надлежне здравствене установе о неопходности даљег бањско-климатског лечења и опоравка и потврда – извештај да не постоји могућност плаћања трошкова од стране надлежних фондова; Одобрава се на основу захтева запосленог. Запослени је у обавези да приложи мишљење лекара специјалисте. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката – у висини приложеног рачуна (предрачун).

3. Набавка ортопедских и других помагала (протеза, уложака, обуће, специјалних наочара, сочива, колици и др.) Одобрава се на основу захтева запосленог. Запослени је обавезан да приложи мишљење лекара специјалисте. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката – у висини приложеног рачуна.

4. Наступање теже инвалидности, ако инвалидност наступи као последица повреде на раду или професионалног обољења, или ако је повреда изазвала теже телесно оштећење и умањила радну способност запосленог, а изискује повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности. Солидарна помоћ се одобрава на основу захтева запосленог. Запослени је у обавези да приложи медицинску документацију. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката у висини једне просечно исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата.

5. Ублажавања последица елементарних и других непогода, ако се запослени обрати непосредно након непогоде (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес, удар грома, излив воде и сл.) у висини једне просечно исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата, а уколико је запослени претрпео велику штету (онемогућен нормалан живот запосленог и његове породице), висина солидарне помоћи може бити и већа. Одобрава се на основу захтева запосленог. Одлуку доноси директор на предлог одбора синдиката.

6. Пружања помоћи породици умрлог запосленог – накнада трошкова по члану 93. овог Уговора и солидарна помоћ у висини једне просечно исплаћене зараде у Граду у месецу у коме се врши исплата. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката.

7. Солидарна помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице

Накнада трошкова по члану 93. овог уговора и солидарна помоћ у висини једне просечно исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата. Одобрава се на основу захтева запосленог. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката.

8. Солидарна помоћ запосленом за новорођенче – у висини две просечне исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата, а у случају рађања близанаца – три просечне исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата.

9. Пружање помоћи запосленом у случају социјалне угрожености:

а) за случај смрти родитеља запосленог – у висини неопорезивог износа.

Одобрава се на основу захтева запосленог. Одлуку доноси директор на предлог одбора синдиката.

б) за случај материјалне угрожености – уколико је приход по члану домаћинства нижи од трећине просечне зараде у предузећу – у висини неопорезивог износа. Одобрава се на основу захтева запосленог. Запослени је обавезан да у захтеву наведе све чланове домаћинства и све њихове приходе.

Уз захтев запослени обавезно прилаже доказе о приходима чланова домаћинства, а за незапослене потврду са бироа или фотокопију радне књижице, потврде о редовном школовању. Износ зараде запосленог и просечну зараду у предузећу прибавља синдикат.

Запослени има право на износ солидарне помоћи која је збир солидарних помоћи за напред наведене случајеве.

Члан 98.

Послодавац може зависно од резултата пословања, запосленима да обезбеди зараду из добити и то из половине остварене добити, по усвајању Годишњег рачуна, односно извршеној расподели добити у складу са одлуком Управног одбора предузећа, по прибављеној сагласности оснивача.

6. Минимална зарада

Члан 99.

Услед поремећаја пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

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

Члан 100.

Послодавац минималну зараду из члана 99. може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

7. Заштита зараде

Члан 101.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда, послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде ако законом није другачије одређено.

IV – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 102.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са овим уговором.

Члан 103.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности одмах по сазнању да је штета проузрокована, а најкасније у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу.

Пријаву из става 2. овог члана подноси руководилац непосредно одговоран за послове и задатке у чијем је обављању штета настала, када сазна за штету.

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

Члан 104.

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

Послодавац спроводи поступак за утврђивање одговорности и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 105.

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

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

Члан 106.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја за одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа, по добијању мишљења синдиката, од одговорности.

Члан 107.

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

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

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

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

Члан 108.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 109.

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

Члан 110.

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

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

V – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 111.

Представнике запослених именује и разрешава у Управном и Надзорном одбору оснивач на предлог запослених. Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат.

Уколико је организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Управног и Надзорног одбора, предлози запослених ће се достављати послодавцу сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 112.

Синдикат учествује у поступку статусних промена код послодавца и има право давања мишљења и предлога.

Члан 113.

Управни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 114.

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

VI – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 115.

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 и припреме за приватизацију.

Члан 116.

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

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

Када се код послодавца број запослених смањи за 5% и више, послодавац је обавезан да уплаћује добровољно пензијско осигурање до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

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

Члан 117.

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

- разлозима престанка потребе за радом запослених;
- укупном потребном броју запослених код послодавца утврђеном програмом из члана 116. став 2. овог уговора;
- усклађивању структуре и броја запослених са потребама процеса рада у предузећу и побољшања продуктивности рада;
- побољшању квалификационе, старосне и радно способне структуре запослених у циљу подизања ефикасности рада, у складу са економским, технолошким и организационим унапређењима у предузећу.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 118.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим радом је престала потреба, примењиваће се критеријуми из закона и Посебног колективног уговора и то посебно у случају да запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима.

Запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

Члан 119.

У случају отказа уговора о раду, запосленом који се определи за престанак радног односа припада отпремнина у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу закључно са 40 година рада. Преко четрдесет година рада запосленом се не обрачунава отпремнина у висини од $\frac{1}{4}$ зараде.

Запосленом чија је зарада испод просечно исплаћене зараде код послодавца, основица за обрачун припадајуће отпремнине је просечно исплаћена зарада запослених код послодавца у предходна три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Зарадом у смислу ст. 1. и 2. овог члана сматра се зарада запосленог или послодавца, која садржи порез и допринос које се плаћају из зараде, исплаћена у последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Оснивач и Управни одбор Јавног предузећа „Градско стамбено“ одређују додатну стимулацију посебним актом.

VII – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 120.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 121.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже 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. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 122.

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

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

Одказ од сйране запосленог

Члан 123.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Ако запослени откаже уговор о раду због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Одказ од сйране послодавца

Члан 124.

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

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;
3. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду под измењеним условима, у смислу члана 171. став 1. тач. 1–4. Закона о раду;
8. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду под измењеним условима, у вези са чланом 33. став 1. тачка 10. Закона о раду;
9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.

Послодавац је у обавези да у случају из става 1. тачка 1. овог члана образује комисију чији је један члан представник синдиката, а која ће утврдити резултате рада и знања и способности запосленог.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тачка 1. до 6. овог члана запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење из става 3. овог члана достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 9. овог члана послодавац може дати запосленом само ако не може да му

обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 9. овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Члан 125.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

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

2. Поступак у случају отказа

Члан 126.

Отказ уговора о раду из члана 125. став 1. тач. 1, 2, 3, 5. и 6. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 125. став 1. тачка 4. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 124. став 1. тач. 1–6. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење из става 3. овог члана достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 3. овог члана у року од пет дана од дана достављања упозорења.

Члан 127.

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

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним. Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако решењем није одређен други рок.

Члан 128.

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

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

Члан 129.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. када има до две године непрекидног рада код послодавца – у висини једне зараде;
2. кад има од две до десет година непрекидног рада код послодавца – у висини две зараде;
3. кад има од десет до 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини три зараде;
4. кад има преко 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини четири зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, овим уговором и уговором о раду за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 130.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, овом уговору или уговором о раду и да уплати допринос за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете из става 2. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

3. Удаљење запосленог са рада

Члан 131.

Запослени може привремено да буде удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.

2. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 124. став 3. овог уговора.

Члан 132.

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

Члан 133.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 131. и 132. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 132. овог уговора исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Члан 134.

Удаљење из члана 131. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 124. став 1. тач. 2. до 4. овог уговора.

Члан 135.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 131. и 132. овог уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 133. овог уговора и пуног износа основне зараде и то:

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

2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 124 тач. 2. до 4. овог уговора.

Члан 136.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе односно радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

VIII – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 137.

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

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

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

Заштитиња појединачних права

Члан 138.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање да реше споразумно, пред арбитром, у складу са законом.

Члан 139.

Против решења којом је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Рокови застарелости појављивања из радног односа

Члан 140.

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

IX – ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 141.

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 142.

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 143.

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

X – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 144.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 145.

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

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

– да се информира о питањима које су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

Члан 146.

Послодавац је дужан:

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

– да омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или републике изабраног у органе синдикалне централе да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;

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

– да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (не репрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, у складу са законом;

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

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

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

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

Члан 147.

Председник репрезентативног синдиката који професионално обавља своју дужност, за време мандата има право на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Члан 148.

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: члану савета запослених и представнику запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца, председнику синдикалне организације и члановима одбора и организационих делова синдиката, 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 149.

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

XI – МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 150.

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

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

Члан 151.

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

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

XII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 152.

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

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

Члан 153.

Уговор се закључује на три године.

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

Члан 154.

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

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

Члан 155.

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

Члан 156.

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено“, број 475 од 5. фебруара 2007. године („Службени лист града Београда“, број 3 од 9. фебруара 2007. године) и Колективни уговор о изменама и допунама Колективног уговора код послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено“, број 3166 од 2. августа 2007 године, („Службени лист града Београда“, број 27 од 16. августа 2007. године).

Члан 157.

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

Савез синдиката Србије
Синдикална организација
Јавно предузеће
„Градско стамбено“

Број Сл./09
21. септембра 2009. године

Председник
Снежана Вулетић, с. р.

Јавно предузеће
„Градско стамбено“

Број 1590/09
21. септембра 2009. године

Директор
Слободан Миљковић, с. р.

Град Београд
Г-број 110-3746/09
21. септембра 2009. године

Градonaчелник
Драган Ђилас, с. р.

На основу чл. 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05 и 61/05) и члана 76. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда“, број 16/09), Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „Београдски водовод и канализација“, Независни синдикат радника ЈКП „Београдски водовод и канализација“, генерални директор ЈКП „Београдски водовод и канализација“ и градonaчелник града Београда у име оснивача закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈКП „БЕОГРАДСКИ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА“

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређују се у складу са Законом о раду (у даљем тексту: законом), Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду (у даљем тексту: Посебан колективни уговор): права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из радног односа, заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца, поступак измена и допуна уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца, у име свих запослених код послодавца.

Члан 2.

Оснивач је град Београд.

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Београдски водовод и канализација“ (у даљем тексту: предузеће), кога заступа генерални директор (у даљем тексту: директор).

Репрезентативни синдикати су Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „Београдски водовод и канализација“ и Независни синдикат радника ЈКП „Београдски водовод и канализација“.

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

Члан 3.

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

Овај уговор се примењује на све запослене.

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

Члан 4.

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

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

Послодавац и оснивач обезбеђују средства за исплату зарада обрачунатих на основу уговорене цене радног часа када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода предузећа.

Послодавац и оснивач обезбеђују средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца.

Члан 5.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора и други прописи и општи акти послодавца.

II – РАДНИ ОДНОСИ**Члан 6.**

Радни однос у предузећу заснива се са лицем које испуњава опште услове утврђене законом и услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима (здравствени и психофизички услови).

Члан 7.

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

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

Члан 8.

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

Директор може пренети своја овлашћења, у складу са законом на другог запосленог.

Овлашћење из става 2 овог члана даје се у писаном облику.

1. Заснивање радног односа**Члан 9.**

О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује директор у складу са Годишњим програмом пословања за текућу годину.

Члан 10.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду према условима прописаним у закону и правилником.

Уговор о раду закључује запослени и послодавац. У име послодавца уговор о раду закључује директор. Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено и одре-

ђено време у складу са законом и исти се доставља репрезентативним синдикатима у предузећу.

Пријем новозапослених послодавац може да врши по предходно добијеној сагласности од градоначелника града Београда.

Члан 11.

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

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

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

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

Члан 12.

Пре закључивања уговора о раду кандидат је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима на којима заснива радни однос, утврђених правилником.

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

За послове на којима се захтевају посебне здравствене и психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени правилником, врши се провера здравствених и психофизичких способности кандидата о трошку послодавца.

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада анексом Уговора о раду у случајевима предвиђеним законом.

Члан 13.

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

Члан 14.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 15.

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

Радни однос са непуним радним временом може да се заснује на неодређено време или одређено време, под условом да постоји потреба за обављањем послова у мањем обиму од пуног радног времена, а што је неопходно због организације и природе посла.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 16.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним законом, с тим да тако заснован радни однос непрекидни или са прекидом не може да траје дуже од 12 месеци, и то:

– када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање јавне функције и одслужење војног рока);

– када обављање посла по својој природи траје одређено време;

– када се привремено повећа обим посла, рад на одређеном пројекту и у другим случајевима предвиђеним програмом пословања и

– у својству приправника ради оспособљавања за самостални рад.

Члан 17.

Правилником се утврђују радна места за која је, као посебан услов за рад, предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду. Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

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

Члан 18.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија, коју именује директор или друго запослено лице које он овласти.

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

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

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

Члан 19.

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 утврђеним правилником. Приправнички стаж траје:

- на пословима на којима се захтева висока стручна спрема девет месеци,
- на пословима на којима се захтева виша стручна спрема шест месеци и,
- на пословима на којима се захтева средња стручна спрема три месеца.

Члан 20.

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

Зарада из претходног става износи 80% основне зараде за послове за које се оспособљава приправник.

На крају приправничког стажа приправник полаже стручни испит.

Проверу радних способности приправника врши стручна комисија, коју именује директор, састављена од три до пет чланова који имају најмање исти степен стручне спреме као и приправник, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Члан 21.

Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком) само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима, односно ако је од стране надлежног здравственог органа утврђено да је здравствено способан за рад на тим пословима.

2. Измена Уговора о раду

Члан 22.

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

Послодавац може запосленом да понуди анекс уговора о раду ради премештаја на други одговарајући посао због потребе процеса рада и организације рада за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду на дан понуде за измену уговора.

Послодавац и запослени могу да се споразумеју и другачије, односно да запослени прихвати понуду послодавца да ради на пословима за које се захтева друга врста и степен стручне спреме од оне која се захтева на пословима на којима је радио. Уколико се запослени и послодавац не споразумеју, запослени не може да сноси последице одбијања да закључи анекс уговора о раду.

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

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

Члан 23.

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

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса Уговора о раду ако се не изјасни у датом року.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора о раду задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост анекса Уговора о раду.

3. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 24.

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

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

Послодавац може да стипендира школовање, потребних кадрова предузећа.

Међусобна права и обавезе између послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређују се посебним уговором.

Издаци за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање утврђују се програмом пословања предузећа.

Управни одбор предузећа доноси Програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора и уз претходно прибављањено мишљење репрезентативних синдиката.

4. Радно време

Члан 25.

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор предузећа.

Директор је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима у предузећу и да обавести запослене о распореду и промени распореда радног

времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

Распоред, почетак и завршетак радног времена у предузећу утврђује се полазећи од следећег:

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

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

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

Члан 26.

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

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

Члан 27.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима.

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

Члан 28.

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

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

Члан 29.

Директор или лице које он овласти у складу са законом, а према потребама послова и задатака процеса рада, може да уведе рад дужи од пуног радног времена.

У складу са одлуком директора или лица које он овласти, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремено рад).

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Члан 30.

Директор може запосленом да уведе прераспodelу радног времена у складу и под условима утврђеним законом, Посебним колективним уговором, посебним решењем и то:

– када то захтева природа делатности рада обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,

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

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

Члан 31.

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 кадровској служби потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

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

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

5. Одмори и одсуства

5.1. Годишњи одмор

Члан 32.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и Посебним колективним уговором у трајању од најмање 20 а највише 35 радних дана по свим основама. Годишњи одмор запосленог од 20 радних дана увећава се:

1. по основу радног искуства:
 - три радна дана – за навршене три до шест година радног стажа,
 - пет радних дана – за навршених седам до девет година радног стажа,
 - седам радних дана – преко девет година радног стажа;
2. по основу сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту:
 - за послове за које се захтева I–IV степен стручне спреме – два радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме – три радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме – четири радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима – пет радних дана.
3. по основу инвалидности – здравственог стања запосленог или члана уже породице и то: инвалиду, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психовизичком развоју, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота – четири радна дана.
4. по основу услова рада запосленима који раде на радним местима са повећаним ризиком или посебним специфичностима, и то:
 - а) за запослене који раде на бенефицираним радним местима где се 12 месеци рада рачуна као 14 и 15 месеци радног стажа – седам радних дана;
 - б) за остале запослене који раде на пословима са скраћеним радним временом – пет радних дана.
5. по основу успешности у раду и евидентно исказаним резултатима рада запосленог у току године на предлог непосредног руководиоца – један до три радна дана.

Члан 33.

Годишњи одмор може да се користи у два дела: први део без прекида у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део до 30. јуна наредне године.

Уколико запослени у календарској години нема годину дана радног сатажа има право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

Запослени који први пут заснива радни однос и запослени који је имао прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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

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

30 радних дана. Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

Члан 34.

Дужину и време коришћења годишњег одмора уз претходну консултацију запосленог и према потребама процеса рада утврђује директор или овлашћено лице на основу критеријума утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором, а на основу плана коришћења годишњих одмора за календарску годину.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор или овлашћено лице у писаном облику и уручује га запосленом преко кадровске службе, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Директор или овлашћено лице може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 35.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца.

Висина штете се утврђује сразмерно броју дана неискоришћеног одмора.

5.2. Плаћено одсуство са рада

Члан 36.

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

1. рођења детета, порођаја супруге – седам радних дана;
2. склапања брака – седам радних дана;
3. смрти члана уже породице (родитеља или усвојиоца, брачног друга, детета или усвојеника запосленог) – седам радних дана;
4. смрти брата или сестре запосленог – три радна дана;
5. смрти родитеља или усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана;
6. теже болести члана уже породице запосленог – седам радних дана;
7. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – три до пет радних дана;
8. селидбе сопственог домаћинства – четири радна дана;
9. полагање стручног или другог испита – један до три радна дана по испиту за прво полагање, а укупно седам радних дана;
10. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана;
11. учествовања у такмичењима које организују организације синдикат (спортска и радно-производна такмичења) – три до седам радних дана, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
12. регулисање права пред надлежним органима – два радна дана;
13. празновања крсне славе – један радни дан;
14. добровољног давања крви – два радна дана за свако давање.

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

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника сагласно закону.

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог

члана, под условом да је поднео писмени захтев и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства). Изузетно у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Плаћено одсуство у случају: 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 (седам радних дана).

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

Члан 37.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду у односу на остваривање права и обавеза из радног односа.

Члан 38.

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

5.3. Неуплаћено одсуство са рада

Члан 39.

Запосленом се може одобрити неуплаћено 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 36. – два радна дана;
- учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – седам радних дана;
- извршење посла који запослени мора лично да обави – један до пет радних дана.

Одлуку о неуплаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор или лице које он овласти.

Члан 40.

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

Одлуку о неуплаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор или друго лице које он овласти.

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

5.4. Мировање радног односа

Члан 41.

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

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

6. Заштита на раду

Члан 42.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, Посебног колективног уговора, других прописа из области заштите на раду, као и овог уговора.

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

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у току рада у складу са законом и другим подзаконским актима.

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

Потписници овог уговора су дужни да донесу колективни уговор о здрављу и безбедности на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду.

Члан 43.

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

Директор се обавезује:

1. да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему према прописима о заштити на раду и стандардним техничким нормативима, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства за заштиту на раду и опрема се обезбеђују сагласно спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део општег акта послодавца и на основу годишњег плана заштите на раду;

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

3. да обезбеди израду годишњег плана и програма заштите на раду и потребна финансијска средства;

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

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

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

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

8. да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и рад запослених;

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

10. да у току календарске године колективно осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Управни одбор послодавца;

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

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

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

14. да одреди лице за безбедност и здравље на раду у предузећу;

15. да застави сваку врсту рада који представља непосредну опасност по живот или здравље запослених;

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

Члан 44.

Лична заштитна средства и опрема даје се запосленима који обављају послове на радним местима на којима се опа-

сност од повређивања или оштећења здравља не може отклонити одговарајућим техничким мерама.

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

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

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

Запослени има право:

– да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду,

– да контролише своје здравље на терет послодавца према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити.

Члан 45.

Запослени се обавезују:

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

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

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

4. да се подвргну одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да су под утицајем алкохола;

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

6. да се оспособе за пружање помоћи осталим запосленима;

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

8. да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима;

9. да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине.

Члан 46.

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

Члан 47.

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

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

Члан 48.

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

Шефови погона и служби, руководиоци рејона и одељења се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере на раду у складу са законом; прате и контролишу у оквиру своје организационе јединице редовно вршење

здравствених прегледа запослених, оруђа за рад и услова рада; да обавештавају стручну службу о свакој повреди на раду, о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за набавку личних заштитних средстава и опреме.

Пословође и бригадири се обавезују да непосредно спроводе прописане и наложене мере заштите на раду у складу са законом; обавештавају шефа своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

Члан 49.

Запослени има право да одбије да ради послове на свом радном месту ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље и ако му послодавац у складу са законом и овим уговором није обезбедио одговарајућа средства за рад и услове за рад, све док се не отклоне опасности и не спроведу одговарајуће мере.

Одбијање запосленог да ради на основу става 1. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се отказати уговор о раду.

За време не обављања радне обавезе у смислу става 1. овог члана запослени има право на зараду свог радног места као да је радио.

Члан 50.

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

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

Члан 51.

Критеријуми за утврђивање послова са повећаним ризиком су:

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

Члан 52.

Послови са посебним условима рада су послови: на утискивању и регенерацији у рени бунару, послови техничара за припрему хемикалија, послови запослених на експлоатацији одржавања, возач специјалних возила, послови на прању и дезинфекцији хемикалија, послови бригадира у погону техничке делатности, механичар за регулацију мерних инструмената; послови заваривача, ковача, зидара, грађевинског лимара, машинбравара запослених на испитивању дизалица и судова под притиском, послови монтера у водоводној мрежи, замени водомера, послови монтера, заваривача и помоћног радника и бригадира у водоводној мрежи, читач водомера, лаборант за узорке, каналски радник, контролор рејона и пословођа на пословима канализационе мреже, грађевинских радова и канализационе механизације, послови зидара, руковођа енергетским и грађевинским машинама на грађевинским возилима и пословима каналске механизације, послови електричара, геобушача, руковођа система за снижавање нивоа подземних вода, тесара и помоћног радника на истовару цистерни у канализационој мрежи, послови машинисте, помоћног радника на истовару цистерни у канализаци-

оним црпним станицама, послови електро и машинског одржавања, електричара, бригадира, пословође, техничара, механичара и помоћног радника на одржавању електромашинске опреме, послови перача канализационих возила, радника на сервису опслуживања возила за канализацију, помоћног радника – подмазивача возила за канализацију, руковођа специјалног возила за чишћење колектора и сливника, каналочистача за транспорт каналске садржине, аутомеханичара, машинбравара, бригадира и пословође и аутолакирера на одржавању специјалних возила, перача водомера, послови машинисте и одржавања на линији за озонолизацију, послови прања таложника, базена и резервоара.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих мора да испуњава и посебне услове из области заштите на раду, прописа везаних за обављање делатности предузећа, да је извршилац мушког пола, да није млађи од 18 година.

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

Члан 53.

Председници репрезентативних синдиката имају право да се непосредно упознају са примењеним мерама заштите на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера заштите на раду у складу са законом и другим прописима.

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

Члан 54.

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

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

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

Одбор за безбедност и здравље на раду има пет чланова од којих најмање два су стручњаци из области заштите на раду и именује их директор.

Послодавац је обавезан да уз исплату коначног месечног обрачуна зараде запослених издвоји средства у износу од 0,20 % на масу средстава исплаћених на име бруто зарада, за сваки месец за превенцију радне инвалидности и коришћење организованог рекреативног одмора запослених, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат.

Послодавац и репрезентативни синдикати се обавезују да у року од 60 дана од ступања на снагу овог уговора, донесу нормативни акт сходно ставу 5. овога члана.

7. Одговорност, накнада штете и удаљење запосленог

7.1. Одговорности

Члан 55.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе). Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донетих код послодавца одговара за повреду радне обавезе у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или прекршај не искључује одговорност запосленог за повреду радних обавеза, ако та радња представља повреду радне обавезе.

Запослени је одговоран за повреде радне обавезе утврђене уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата: писмену пријаву, именовање комисије за утврђивање чињеничног стања (по једног члана именују репрезентативни синдикати), поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку послодавца са образложењем.

Члан 56.

Запослени одговара за повреду радне обавезе коју је учинио својом кривицом у стању урачунљивости. Довођење себе у стање неурачунљивости услед употребе алкохола или опојних средстава не искључује одговорност запосленог за повреду радних обавеза.

Урачунљивим се сматра онај запослени који је у време извршења повреде радне обавезе био способен да схвати значај свог понашања и да управља својим поступцима.

Повреда радне обавезе може бити учињена умишљајем или из нехата. Повреда радне обавезе учињена је умишљајем када је запослени био свестан свог дела и хтео је његово извршење, или је услед његовог чињења или нечињења могло да дође до одређених последица.

Повреда радне обавезе учињена је из нехата ако је запослени био свестан да његово дело може да изазове забрањене последице, али је мислио да ће моћи да их спречи или да неће наступити.

Ако је констатовано да је повреда радне обавезе учињена умишљајем или из нехата, испуњен је услов кривице запосленог.

Члан 57.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија, коју за сваки појединачни случај образује директор или лице које он овласти, у складу са законом и овим уговором.

Члан 58.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу, покреће се решењем директора или лица које он овласти.

Директор или лице које он овласти је дужно да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и образује комисију из члана 55. овог уговора.

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

Члан 59.

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

Члан 60.

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

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

Члан 61.

Кад комисија из члана 57. овог уговора утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор или лице које он овласти доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

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

Директор или лице које он овласти може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање које је постојало пре наступања штете.

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

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

Члан 62.

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

Члан 63.

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

О захтеву запосленог за накнаду штете из става 1. овог члана одлучује директор или лице које он 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 из става 2. овог члана, директор или лице које он овласти доноси решење којим се обавезује да послодавац запосленом надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује или се поднети захтев одбија као неоснован.

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

Члан 64.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом, и ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од пет дана, у коме запослени треба да се изјасни, а синдикат да достави мишљење о отказном разлогу по достављеном упозорењу.

Члан 65.

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

Члан 66.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 64. и 65. овог уговора, запосленом припада

накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 65. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 67.

Удаљење из члана 64. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози утврђени овим уговором.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 65. овог уговора и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни раст зарада запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

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

2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 72. овог уговора.

8. Престанак радног односа

Члан 68.

Радни однос престаје:

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом Уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 69.

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 правноснажном одлуком 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 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 70.

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

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

Члан 71.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или Уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је законито престао радни однос.

Члан 72.

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

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене Уговором о раду;
3. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључивање анекса уговора о раду у смислу одредаба Закона о раду и овог уговора;
8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 73.

Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором или Уговором о раду, запосленом се могу изрећи следеће мере:

1. упозорење запосленом да ће му бити отказан Уговор о раду ако понови исту или сличну повреду без поновног упозорења,
2. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до три радна дана,
3. отказ Уговора о раду.

Члан 74.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду, у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду, запосленог у писаном облику упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

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

Поступак утврђивања повреде радне обавезе запосленог утврдиће се посебном одлуком послодавца, уз обавезно мишљење синдиката чији је члан.

Послодавац је дужан да упозорење достави на мишљење синдикату чији је члан запослени. Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Запосленом се не може отказати Уговор о раду пре истека рока из става 1. овог члана.

Члан 75.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине, није довољан разлог за отказ Уговора о раду, послодавац ће у упозорењу запосленог обавестити да ће му отказати Уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду без поновног упозорења.

Упозорење из става 1. овог члана престаје да важи истеком једне године од дана када је запосленом упозорење достављено.

Члан 76.

У случају отказа Уговора о раду запосленог на основу члана 72. став 1. тачка 8. овог уговора послодавац не може да запосли друго лице на истим пословима у року од шест месеци од дана престанка радног односа. Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање Уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, односно у предузећу више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

Члан 77.

Оправданим разлогом за отказ Уговора о раду, у смислу члана 72. овог уговора, не сматра се:

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

Члан 78.

Отказ уговора о раду из члана 72. тач. 1–3, 5. и 6. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ Уговора о раду из члана 72. тачка 4. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 79.

Отказ Уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

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

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

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

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

Члан 80.

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

Ако запослени у периоду од најмање три месеца, а најдуже шест месеци, узастопно не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, покреће се поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Предлог непосредног руководиоца којим се иницира покретање поступка из става 2. овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којих се покретање поступка предлаже.

Послодавац образује посебну комисију за проверу знања и способности, односно за утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија се састоји од најмање три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија је дужна да у року од највише 15 дана утврди чињенично стање, односно поднесе извештај о утврђеним потребним знањима и способностима, односно резултатима рада запосленог и констатује оправданост или неоправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине:

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

Члан 81.

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

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

Уколико комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на које је распоређен или да неостварује одговарајуће резултате рада, директор може запосленог да распореди на друге послове који одговарају његовом знању и способностима, односно послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује, уз његову сагласност.

Уколико запослени није сагласан са понуђеним предлогом из претходног става, директор запосленом отказује Уговор о раду.

Члан 82.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца, у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

1. месец дана, ако је навршио до десет година стажа осигурања;
2. два месеца, ако је навршио преко десет до 20 година стажа осигурања;
3. три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

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

1. у висини једне зараде – до две године непрекидног рада код послодавца;
2. у висини једне и по зараде – од две до десет година непрекидног рада код послодавца;
3. у висини две зараде – од десет до 20 година непрекидног рада код послодавца;
4. у висини две ипо зараде – преко 20 година непрекидног рада код послодавца.

Зарадом у смислу става 3. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 83.

Послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања запосленом одмах по престанку радног односа.

9. Зараде, накнаде зарада и друга примања*9.1. Зараде*

Члан 84.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду
- зараде по основу доприноса запосленог, пословног успеха послодавца (награде, бонуса и сл.) и
- других примања по основу радног односа уговорених Уговором о раду, колективним уговором и другим општим актима.

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

Запослени имају право на зараду у складу са законом и овим уговором.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти или рад једнаке вредности који остварују код послодавца. Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Члан 85.

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

Месечна бруто маса послодавца утврдиће се закључком градоначелника града Београда у складу са одговарајућом политиком зарада у јавном сектору.

Члан 86.

Маса зарада за запослене утврђена чланом 85. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у чл. 84, 91, 93, 94, 95, 96, 97 (у делу који се односи на накнаде трошкове исхране и регреса) овог уговора.

Члан 87.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Члан 88.

Вредност радног часа за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и месечног фонда остварених часова, умањене за обавезе које на зараде плаћа послодавац, обрачунате накнаде по свим основама, топли оброк и регрес. Вредност радног часа не може бити нижа од вредности часа коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рад.

Члан 89.

Вредност посла – коефицијент, утврђује се на основу рангирања послова у оквиру квалификационих група, односно сложености, одговорности и услова рада и степена стручне спреме, који је услов за обављање послова.

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

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

Послодавац и репрезентативни синдикати су обавезни да у року од 90 дана од ступања на снагу овог уговора утврде послове по групама послова као и вредност – коефицијент за сваки посао сходно ставу 3. овога члана.

Члан 90.

Зарада из члана 87. уговора се на основу следећих критеријума:

- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради;
- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

9.2 Део зараде за радни учинак

Члан 91.

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

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

Зарада запосленог може се увећати на основу критеријума:

1. обима извршених послова у односу на планиране – до 10%;
2. квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет уобичајен за одређену врсту послова, креативност и заинтересованост у раду, стручност у раду, ажурност и извршавање послова у одређеним роковима, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака – до 10%;
3. однос запосленог према раду који подразумева одговорност, поузданост за сваки неопходан посао, обављање додатних послова поред радних задатака, присутност на раду, радну дисциплину и прихватање да се по потреби ради дуже од прописаног радног времена – до 10%;
4. услова рада извршених послова у зависности од појачаних психофизичких напора у обављању послова, опасности од настанка професионалних обољења, опасности од повреда и несрећних случајева – до 10%.

По основу услова рада основна зарада запосленог може се увећати за:

- 3% до 6% у случају изложености буци, прабини, прљавштини или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења,
- 3% до 6% у случају тешких физичких напора, рада на температури нижој од минус 10 или вишој од 30 степени, руковање штетним или отровним материјама,
- 5% до 10% у случају повећане опасности од повреде на раду.

За случајеве од тачке 4. претходног става овог члана, обавеза је непосредног руководиоца да за сваког запосленог појединачно наведе, односно писмено образложи који су то отежани услови под којима запослени ради, као и време које је у току рада провео радећи под тим условима.

Умањење зараде се може извршити на основу критеријума:

- за мањи обим извршеног посла и однос запосленог према раду (тј. ако запослени не извршава своје предвиђене и планиране обавезе на пословима на којима су распоређени, као и неефикасно коришћење радног времена) – до 10%;
- за лошији квалитет извршеног посла (тј. ако пропусти преко време рокове или лошије изврши своје задатке и послове из описа радног места) – до 10%.

Умањење, односно увећање зараде може се извршити по свим основама кумулативно или само по појединим основама.

Одлуку о висини умањења, односно увећања зарада доноси директор или лице кога он овласти на основу писаног предлога директора сектора, односно непосредног руководиоца.

По правилу, умањења односно увећања зарада по критеријумима из ст. 3. и 5. овог члана не могу се примењивати на запослене распоређене на пословима од заменика генералног директора до закључно са шефовима служби или погона.

Члан 92.

Послодавац се обавезује да, заједно са оснивачем, обезбеђује исплату зарада запосленима два пута месечно, и то:

- аконтацију за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу и
- коначни обрачун до 15. у наредном месецу.

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

9.3. Увећана зарада

Члан 93.

Запослени имају право на увећану зараду за:

1. прековремено рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена – 45% од основице;
2. рад на државни или верски празник, за који је законом предвиђено да се не ради – 150% од основице;
3. рад ноћу (између 22 и шест часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању цене рада – 45% од основице;
4. рад у сменама (све три смене) – 5% од основице;
5. рад недељом – 15% од основице;
6. рад у бунару (за време проведено у бунару) – 10% од основице.

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

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

Увећање основне зараде по елементима из става 1. овог члана врши се на основу програма пословања којим се утврђује укупан фонд часова рада.

Код утврђивања распореда рада радника 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 запослени који обављају рад по овим основама буду равномерно укључени.

Члан 94.

Послодавац је обавезан да запосленом исплати додатак на зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

9.4. Накнаде зараде

Члан 95.

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

- због прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- за време прекида рада због необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- на дан државног и верског празника који је законом прописан као нерадни дан;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;

- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;

- учења на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седницама органа управе и локалне самоуправе, органа управљања или органа синдиката.

Члан 96.

Запослени има право на накнаду за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини од 70% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

9.5. Накнаде трошкова

Члан 97.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- за трошкове превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз, као једино средство превоза;
- дневницу за службено путовање у земљи, у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије; Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице. Запослени је дужан да обрачун трошкова путовања поднесе најкасније у року од осам дана од дана повратка са службеног пута.
- дневницу за службено путовање у иностранство, најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника;
- трошкови превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра бензина 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 привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, ако послодавац запосленом није обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Месечну накнаду за трошкове исхране у току рада, у висини од 250 динара бруто зараде по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар месец претходне године.

Висина регреса ће се утврђивати сваке године програмом пословања.

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

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, има право на накнаду штете за неискоришћени регрес у висини утврђеној у ставу 1. овог члана.

9.5. Дрuga њримања

Члан 98.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по

сили закона због губитка радне способности, у висини четири бруто зараде које би запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћују отпремнине, с тим што исплаћена отпремнина не може бити нижа од висине предвиђене Посебним колективним уговором и Законом о раду;

2. накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог према просечним ценама погребних услуга ЈКП;

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

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

Уколико више чланова уже породице поднесе захтев за накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице, накнада трошкова се одобрава само једном члану.

Члан 99.

Послодавац може деци запосленог узраста до десет 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.

Уколико у предузећу раде оба родитеља, по истом основу поклон може да оствари само један родитељ.

Послодавац може, уз претходно добијену сагласност оснивача, у организацији репрезентативних синдиката вршити исплате запосленима поводом Нове године, Божића, 8. марта и других пригодних прилика.

Члан 100.

Послодавац је обавезан да запосленима који раде на терену дуже од пуног радног времена у току једног радног дана, обезбеди додатни топли оброк у следећим случајевима:

- ванредне интервенције на водоводној и канализационој мрежи и објектима водовода и канализације или
- реализацији инвестиционих објеката водовода и канализације.

Члан 101.

Послодавац се обавезује да ради решавања стамбених потреба запослених издваја средства у износу од 2% месечно на масу средстава исплаћених на име бруто зарада.

Коначно издвајање средстава из претходног става врши се на крају године расподелом укупног прихода, а у оквиру резултата предузећа.

Средства за решавање стамбених потреба запослених користе се по Уредби Владе Републике Србије о решавању стамбених потреба изабраних, постављених и запослених лица код корисника средстава у државној својини („Службени гласник РС”, бр. 41/02 и 76/02) и по Правилнику о решавању стамбених питања предузећа.

Члан 102.

Запослени има право на награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа или поводом јубиларне године рада запослених код послодавца.

Под јубиларном годином рада предузећа подразумева се најмање двадесет година постојања предузећа, а после тога свака десетогодишњица рада, укључујући и статусне промене којима предузеће наставља рад као правни следбеник. За сваки наредни десетогодишњи јубилеј запослени имају право на награду у износу који утврди надлежни орган предузећа, а на основу претходно добијене сагласности од градоначелника.

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

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

- за десет година непрекидног рада код послодавца – једна просечна зарада код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

- за сваку наредну петогодишњицу увећава се за $\frac{1}{4}$ месечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

- за 40 година непрекидног рада код послодавца – 2,5 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

Под зарадом у смислу овог члана подразумева се зарада са порезима и доприносима.

Члан 103.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- солидарну помоћ за случај теже болести запосленог или чланова уже породице у висини 1–3 просечне бруто зараде у Београду, према последњем објављеном податку.

Теже болести у смислу овог уговора су: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења – урођене срчане мане са декомпзацијом, оштећења срчаног мишића (коксаки и сл.), сва стања са уграђеним пејсмејкером или срчаним записцима, операција већих крвних судова, хемофилија, тромбоемболија, шећерна болест (инзулозависан), лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа: желуца, јетре, панкреаса, танког и дебелог црева, тешка оштећења јетре (хепатитис Ц и Б), инсуфицијенција бубрега (дијализа...), апоплексија, плегија, парализа, дистрофија, тешка неуролошка обољења (мултиплекс склероза, церебрална парализа, Паркинсонова болест, епилепсија итд.), тежа психотична и психонеуротична стања и болести (стационарно лечење и дневна болница), тежак облик остеопорозе и реуматоидног артритиса, бронхијална астма (утврђена на клиници или другој стационарној установи), тешка исуфицијенција вентилације плућа и тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило);

- солидарну помоћ за случај здравствене рехабилитације запосленог или чланова уже породице и наступање теже инвалидности у висини 1–3 просечне бруто зараде у Београду, према последњем објављеном податку органа за послове статистике;

- солидарну помоћ за случај ублажавања последица елементарних непогода у висини 1–3 просечне бруто зараде у Београду, према последњем објављеном податку;

- солидарну помоћ за случај набавке лекова за запослене или члана уже породице у висини трошкова према приложеним рачунима, а највише у висини до три просечне бруто зараде у привреди Београда, према последњем објављеном податку;

- помоћ породици за случај смрти пензионера и родитеља или стараоца запосленог према приложеним рачунима, а највише до висине неопорезованог износа;

- помоћ породици за случај смрти запосленог у висини једне просечне зараде у Београду;

- помоћ запосленом у случају вантелесне оплодне запослене, односно брачног друга запосленог у висини 1–3 просечне бруто зараде у Београду;

- помоћ породици запосленог за коју је одлуком надлежног органа заснован однос хранитељства (хранитељска породица) у висини једне просечне бруто зараде у Београду;

- за рођење детета у висини две просечне бруто зараде у предузећу.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца, односно деца која су малолетна или незапослена лица.

Право на солидарну помоћ запослени остварује по сваком основу једном годишње, а за чланове уже породице један предвиђени износ за све случајеве у току године.

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

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

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

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

Члан 104.

Деци умрлог запосленог док су на редовном школовању додељује се стипендија у висини и под условима утврђеним одлуком послодавца.

Члан 105.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, а исплату врши послодавац по добијеној сагласности градоначелника града Београда.

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

Премије за напред наведена осигурања посебно се уговарају.

Одлуку о износу премије доноси Управни одбор у зависности од економско-финансијских могућности предузећа.

9.6. Минимална зарада

Члан 106.

У случају поремећаја у пословању, послодавац може за посленом да исплаћује минималну зараду.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом, увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Послодавац може исплаћује зараду да исплаћује на основу посебне одлуке Управног одбора донете по добијању мишљења од репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

10. Забрана конкуренције

Члан 107.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције).

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

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

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

Члан 108.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 107. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одлука из става 1. овог члана неће се примењивати ако послодавац запосленом откаже Уговор о раду, а за то није имао оправданих разлога у смислу члана 72. овог уговора.

III – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 109.

Оснивач именује и разрешава представнике запослених у Управном и Надзорном одбору на предлог запослених.

Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања, воде и за њега одговарају репрезентативни синдикати, уз мишљење других синдиката и запослених.

Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, предлози запослених ће се достављати директору сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Уколико репрезентативни синдикати не доставе предлог представника запослених у Управни и Надзорни одбор предузећа у року од 20 дана од дана пријема захтева директора, директор може самостално дати предлог оснивачу за именовање представника запослених у Управни и Надзорни одбор.

Члан 110.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија предузећа и имају право давања мишљења и предлога уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 111.

Управни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених, уз мишљење регистрованих синдиката.

Управни одбор је, пре доношења правилника о заштити на раду, дужан да прибави мишљење регистрованих синдиката.

Члан 112.

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

IV – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 113.

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

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

Обавезују се потписници да на основу елемената из ст. 1. и 2. овог члана, донесу Програм рационализације броја запослених за период 2009–2012. године, полазећи од специфичности послова комунално-стамбене делатности.

У случају да послодавац смањи број запослених, примењиваће стимулативне мере и то:

1. када се смањи 5% и више запослених, послодавац је обавезан да уплаћује добровољно пензијско осигурање до висине неопорезованог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

2. маса зарада утврђена закључком градоначелника не умањује се по основу смањења броја запослених.)

Члан 114.

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 и припреме за приватизацију.

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 проглашење технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

Изузетно запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

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

Члан 115.

Потписници овог уговора формираће заједничку комисију за социјални дијалог коју чине по три представника потписника уговора.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене код послодавца, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређивања пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

V – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 116.

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених ка 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.

Члан 117.

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

- покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове по свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- контролишу спровођење и примену колективних уговора и других прописа;
- дају иницијативе и предлоге при изради општинских аката послодавца, којима се регулишу права и обавезе запослених по основу рада;
- учествују у поступку утврђивања престанка потребе за радом, као и у поступку утврђивања права тих запослених у складу са законом и колективним уговорима;
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива достављањем материјала, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 118.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- да омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;
- да председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне, најмање 40 плаћених часова месечно ако синдикат има најмање 200 запослених, и по један час месечно више на сваких 100–1.000 чланова, и по три часа више на сваких 500 чланова
- да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за

обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката;

- да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (не репрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функције, у складу са законом;
- 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 председнике репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике осталих синдиката код послодавца, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених (економски положај, стамбена проблематика, заштита на раду);
- 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.

Члан 119.

Председници репрезентативног синдиката, ако професионално обављају своју функцију, за време трајања мандата у пуном радном времену, имају за то време право на зараду у висини зараде коју би остварили на пословима на којима су били распоређени пре избора.

Члан 120.

Послодавац је сагласан да у договору са председницима организација синдиката утврди број сати за рад чланова органа синдиката.

Члан 121.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду и то: представнику запослених у Управном и Надзорном одбору предузећа, председнику, члановима одбора и организационих делова репрезентативног синдиката, 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 откаже Уговор о раду.

Члан 122.

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

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

VI – ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 123.

Штрајк запослених код послодавца је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада.

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

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

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

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

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

При утврђивању минимума процеса рада оснивач је обавезан да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката организованих код послодавца.

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

Члан 124.

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

Члан 125.

Одлуком о ступању у штрајк одређују се: захтеви запослених, време почетка штрајка, место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених, састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк, састав преговарачког одбора који у име запослених преговара о исказаним захтевима запослених.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора. Одлука о ступању у штрајк доставља се: директору, Управном одбору предузећа, оснивачу и одбору за праћење и спровођење овог уговора најмање седам дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно четрдесет осам сати пре почетка штрајка упозорења, који може трајати највише један сат.

Члан 126.

Послодавац, оснивач и штрајкачки одбор дужни су да, од дана најаве и за време штрајка, покушају да споразумно реше настали спор.

Штрајк престаје споразумом страна у спору, или одлуком штрајкачког одбора о престанку штрајка.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде тако да се тиме не омета обезбеђивање минимума комуналних услуга предузећа.

Правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада утврђују: оснивач, директор и организације синдиката у предузећу.

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

Члан 127.

Ради заштите интереса корисника у снабдевању водом у случају штрајка или штрајка упозорења, послодавац утврђује делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања, уз претходно мишљење репрезентативних синдиката.

Послодавац, односно директор ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

По достављању одлуке о ступању у штрајк, послодавац је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

Члан 128.

Послодавац и оснивач дужни су да са штрајкачким одбором преговарају о изналажењу заједничких решења за спорна питања. Штрајкачки одбор овлашћен је да донесе одлуку о одлагању штрајка или његово неодржавање. У току рока за испуњење захтева запослених, може се организовати штрајк упозорења у трајању од једног часа.

Штрајкачки одбор је дужан да омогући извршавање послова из претходног става у складу са утврђеним минимумом процеса рада за време штрајка.

Члан 129.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступи у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Запосленима и члановима синдиката код послодавца не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је одржан у складу са законом и овим уговором.

Члан 130.

Послодавац се обавезује да неће привремено ангажовати друга лица ради замене запослених који штрајкују, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у складу са законом и овим уговором.

VII – МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 131.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, сматра се да је настао колективни радни спор и учесници су обавезни да решавају спор мирним путем у складу са одредбама Закона о мирном решавању спора, односно прописа које доноси министар надлежан за послове рада.

Странке у спору су дужне да заједнички поднесу предлог за решавање насталог спора Републичкој агенцији за мирно решавање спора.

Одбор за мирне чине по један представник страна у спору и миритељ кога споразумно изаберу стране у спору из именика миритеља Републичке агенције за мирно решавање спора.

Члан 132.

Миритељ је дужан да закаже расправу у року од седам дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавести стране у спору.

Миритељ је председавајући одбора, отвара и води расправу у вези са предметом спора.

По окончању расправе, миритељ са члановима одбора доноси препоруку о начину решавању спора у писаном облику. За препоруку је потребно да гласају сви чланови одбора. Ако одбор не донесе препоруку пет дана од дана закључења расправе, миритељ може да странама у спору сам предложи препоруку.

Члан 133.

Препорука миритеља не обавезује стране у спору.

Ако стране у спору прихвате препоруку, закључују споразум о решењу спора.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног уговора.

Рок за доношење одлуке је 15 дана од дана покретања спора.

Ако се поступак не оконча у року из претходног става, миритељ распушта одбор и наставља сам поступак мирне посредним контактом са странкама у спору.

Члан 134.

Уколико настане спор поводом отказа Уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

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

Члан 135.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени решавају спорно питање.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из претходног става подноси се у писаном облику.

Члан 136.

Ако се послодавац и запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од пет дана од дана подношења предлога или ако запослени и послодавац не могу да спорно питање реше споразумно у року од десет дана, спор решава арбитар.

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

Поступак пред арбитром може покренути свака од страна у спору.

Поступак пред арбитром покреће се у писаном облику у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да заврши поступак и донесе одлуку у року од десет дана од дана покретања поступка.

Ако арбитар у року из претходног става овога члана не донесе одлуку, решење и отказ Уговора о раду постаје извршно.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 137.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

VIII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 138.

У случају статусних и организационих промена у предузећу, односно издвајања делова предузећа из предузећа и њиховог организовања у посебна предузећа или оснивања нових предузећа, овај уговор се примењује за све запослене у тим предузећима најмање годину дана, у складу са законским одредбама.

Члан 139.

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

Члан 140.

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

Члан 141.

За праћење, примену, спорна питања и тумачење одредаба овог уговора надлежна је комисија за праћење и спровођење, коју именују потписници овог уговора.

За чланове комисије за праћење и спровођење сваки потписник уговора именује по два члана, који између себе бирају председника и секретара.

Комисија је обавезна да потписницима сваких шест месеци доставља извештај о примени овог уговора.

Закључци и тумачења донета на комисији за праћење и спровођење имају обавезну снагу за све учеснике овог уговора, ако су једногласни.

Члан 142.

Овај уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 143.

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

Отказ овог уговора подноси се у писаној форми.

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

По истеку рока из претходног става овога члана, овај уговор престаје да важи ако се учесници овог уговора не споразумеју.

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивањем новог уколико се за то стекну законски услови.

Члан 144.

Сваки учесник овог уговора може предложити покретање поступка за измене и допуне овог уговора.

Уколико се сви учесници овог уговора сагласе са предлогом из става 1. овог члана, образује се преговарачки тим у који сваки учесник овог уговора именује по три члана.

Напрт измене и допуне овог уговора доставља се учесницима преговора на разматрање.

На основу датих сугестија и мишљења, преговарачки тим усаглашава текст допуна и измена овог уговора и доставља га на прихватање и потписивање учесницима овог уговора.

Члан 145.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду и других позитивних законских прописа који регулишу област радних односа и заштите на раду запослених, као и одредбе Посебног колективног уговора.

Члан 146.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Београдски водовод и канализација” закључен 24. априла 2007. године у „Службеном листу града Београда”, број 18/07.

Члан 147.

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

Јавно комунално предузеће „Београдски водовод и канализација”	Град Београд
Број 43207 I	Г број 110-3652/2009
16. октобра 2009. године	11. новембра 2009. године
В.д. генералног директора Џвијо Бабић, с. р.	Градначелник Драган Ђилас, с. р.
Репрезентативни синдикати	
1. Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП БВК	2. Независни синдикат ЈКП БВК
Број 506/09	Број 42/09
16. октобра 2009. године	16. октобра 2009. године
Председник Драгутин Животић, с. р.	Председник Радуле Ристић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005 и 61/2005), члана 82. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комунално-стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 16/2009), Савез синдиката Србије – Синдикална организација ГСП „Београд” и Синдикална организација запослених ГСП „Београд” – РАЈ, као репрезентативни синдикати у предузећу, генерални директор предузећа и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ГРАДСКОГ САОБРАЋАЈНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАД”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Градском саобраћајном предузећу „Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених (у даљем тексту: запослени), права синдиката и послодавца, као и међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката.

Члан 2.

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

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

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

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

Члан 3.

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

Члан 4.

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

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

Послодавци и оснивач обезбеђују средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% када средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода послодавца.

Члан 5.

Овај уговор се примењује на све запослене.

Права, обавезе и одговорности генералног директора, уређују се посебним уговором који закључују генерални директор и Управни одбор послодавца, у складу са законом.

II – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

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

Послодавац је дужан да на захтев запосленог за заштиту права омогући репрезентативној организацији, у предузећу или ван предузећа, увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених у року од 30 дана од дана подношења писаног захтева.

Члан 7.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује решењем генерални директор или лице које он овласти, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

III. Заснивање радног односа

Члан 8.

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

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

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

Члан 9.

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

Члан 10.

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

Уговор о раду закључују запослени и генерални директор, или лице које он овласти на неодређено или одређено време, у складу са законом који се доставља репрезентативним синдикатима у предузећу у року од 15 дана.

Пријем новозапослених може да се врши по претходно добијеној сагласности градоначелника града Београда.

Члан 11.

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

III.2. Ступање на рад

Члан 12.

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

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

III.3. Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад. Пробни рад траје три месеца за радни однос на одређено време до шест месеци, а шест месеци за радни однос на неодређено време до једне године и на неодређено време.

Члан 14.

Обављање послова на пробном раду од стране запосленог прати непосредни организатор процеса рада, као и друго лице које има право и дужност организовања процеса рада и издавања налога за рад запосленом који је на пробном раду.

Своје мишљење о резултатима пробног рада лице из става 1. овог члана доставља извршном директору саобраћајног погона – организационе јединице, а извршни директор саобраћајног погона – организационе јединице, генералном директору.

Члан 15.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека времена утврђеног за трајање пробног рада, а што је одређено Уговором о раду.

II.4. Радни однос са приправником

Члан 16.

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

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

Члан 17.

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

За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од најмање 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

По завршетку приправничког стажа, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит пред комисијом коју формира генерални директор на предлог извршног директора.

III – РАДНО ВРЕМЕ

Члан 18.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Пуно радно време се скраћује запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

На пословима са повећаним ризиком, радно време износи 36 часова недељно.

Члан 19.

Одлуку о скраћеном радном времену, на основу стручне анализе надлежне институције, доноси Управни одбор у складу са законом, Посебним колективним уговором и одредбама овог уговора.

Иницијативу за израду стручне анализе од стране надлежне институције покреће генерални директор и репрезентативни синдикати.

Члан 20.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси генерални директор, на предлог извршног директора саобраћајног погона – организационе јединице.

Извршни директор саобраћајног погона – организационе јединице је дужан да запосленом који ради дуже од пуног радног времена изда решење пре почетка рада.

Члан 21.

За запослене који раде у сменама, дневно радно време утврђује се посебним распоредом рада.

Приликом израде распореда рада мора се водити рачуна о равномерном и правилном распоређивању послова на све запослене.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

Члан 22.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са законом.

Члан 23.

Месечни и годишњи фонд часова запослених код Послодавца, са пуним и скраћеним радним временом, утврђује се одлуком генералног директора, у складу са одредбама овог уговора.

IV – ОДМОРИ И ОДСУСТВА

IV.1. Годишњи одмор

Члан 24.

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

1. Стажа осигурања

– до десет година	за 1 радни дан
– до 15 година	за 2 радна дана
– за навршених 15–20 година	за 3 радна дана
– за навршених 20–25 година	за 4 радна дана
– за навршених 25–30 година	за 5 радних дана
– за навршених 30–35 година	за 6 радних дана
– за навршених 35 и више година	за 7 радних дана
2. Сложеност послова

– за послове за које се захтева I–II степен стр. спреме	за 1 радни дан
– за послове за које се захтева III–IV степен стр. спреме	за 2 радна дана
– за послове за које се захтева V–VI степен стр. спреме	за 3 радна дана
– за послове за које се захтева VII–VIII степен стр. спреме	за 4 радна дана
– руководећи послови од генералног директора до нивоа шефа служби	за 5 радних дана
3. Услови рада

– запосленима који раде на пословима са повећаним ризиком – за седам радних дана;	
– запосленима који раде на пословима за које је уведено скраћено радно време – за четири радна дана;	
– запосленима који обављају послове: благајника, продавца, радника физичко-техничког обезбеђења, ватрогасца, дактилографа, оператера и финансијског контролора – за један радни дан.	
4. Здравствени и социјални статус

– родитељу са дететом до седам година живота	за 1 радни дан
– инвалиду рада и војном инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота и родитељу који има двоје и више деце до 14 година	за 2 радна дана
– запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	за 3 радна дана

Члан 25.

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

Члан 26.

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком, утврђеним актом о процени ризика, са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година старости (запосленог и запосленој) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 35 радних дана.

Члан 27.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује извршни директор саобраћајног погона – организационе јединице према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину.

IV.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 28.

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

- ступања у брак 7 радних дана
- рођења детета, 7 радних дана
- смрти брачног друга, детета или пасторка запосленог, смрти родитеља, очуха, маћехе или усвојоца 7 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 5 радних дана
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана
- теже болести члана уже породице 7 радних дана
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана
- полагања стручног испита 7 радних дана
- елементарних непогода до 5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 7 радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима до 7 радних дана
- добровољног давања крви 2 радна дана

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

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

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

Под организованим рекреативним одмором у циљу превенције радне инвалидности сматра се организовани одлазак запослених на бањско-климатски опоравак у циљу одржавања радне способности.

Право на рекреативни опоравак се може користити једанпут у току календарске године.

Право на плаћено одсуство запослени остварује на основу захтева који доставља десет дана пре дана назначеног у захтеву за коришћење плаћеног одсуства.

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

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

У случају да га не достави, или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, исто ће се сматрати неоправданим одсуством са рада.

Члан 29.

Одлуком Управног одбора, на предлог генералног директора, може се упутити запослени мимо његове воље на плаћено одсуство у следећим случајевима:

- када је привремено смањен обим посла у појединим организационим јединицама;
- ако сагласно плану рада и пословања послодавца у одређеном периоду нема потребе за радом појединих запослених, а они се не могу радно ангажовати на другим пословима;
- у другим случајевима прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог.

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

Члан 30.

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

IV.3. Неплаћено одсуство

Члан 31.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању 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 28. уговора 2 радна дана

Неплаћено одсуство одобрава генерални директор или лице које он овласти.

Члан 32.

Генерални директор на предлог извршног директора саобраћајног погона – организационе јединице може одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању до 30 дана у току календарске године ради стручног усавршавања, лечења и неговања теже оболелог детета, брачног друга или родитеља, као и у другим случајевима (решавање неопходних приватних послова и сл.).

Генерални директор може, изузетно, уз претходно мишљење извршног директора саобраћајног погона – организационе јединице, одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању преко 30 дана, до годину дана, у току календарске године у случајевима који су предвиђени претходним ставом овог члана.

V – БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 33.

Послодавац и запослени су дужни да се у спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, овог уговора, Правилника и прописа о заштити на раду и подзаконских аката о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писаној форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање. Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада.

Уколико репрезентативни синдикат достави примедбе на делове акта о процени ризика, послодавац је дужан да их размотри, утврди тачно стање и одговори у писаној форми у року од осам дана од дана достављања примедбе.

Уколико су примедбе репрезентативног синдиката оправдане, послодавац је дужан да приступи измени акта о процени ризика.

Уколико послодавац сматра да примедбе нису оправдане, дужан је да у року од осам дана обавести надлежну инспекцију рада. Поред представника послодавца, раду инспекцију рада присуствује и представник репрезентативног синдиката.

Члан 34.

Послодавац је дужан да:

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

- обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених;
- изврши оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
- запосленима да на употребу средства, односно средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду и да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом;
- за запослене који раде са повећаним ризиком обезбеде претходне и периодичне лекарске прегледе;
- обезбеди да спровођење мера безбедности и здравља на раду не проузрокује финансијске обавезе за запосленог и представника запослених, као и да не утиче на њихов материјални и социјални положај стечен на раду и у вези са радом.

Члан 35.

Право и обавеза запосленог је да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које је одређен.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

Члан 36.

Послодавац је дужан да запосленог, приликом оспособљавања за безбедан и здрав рад, упозна са свим врстама ризика на пословима на које га одређује и о конкретним мерама за безбедност и здравље на раду, у складу са актом о процени ризика, као и да достави запосленом извод из акта о процени ризика за његово радно место.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту, све док се те мере не обезбеде.

Запослени има право да одбије да ради на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Право запосленог је да се писаним захтевом обрати послодавцу ради предузимања мера за безбедност и здравље на раду, које по мишљењу запосленог нису предузете.

Послодавац је дужан да у року од петна у писаној форми одговори запосленом о правима, обавезама или предузетим мерама.

Члан 37.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да у складу са својим сазнањима, одмах обавести непосредног руководиоца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 38.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства која не могу бити нижа од 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврде репрезентативни синдикати.

Члан 39.

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

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

Члан 40.

Чланове одбора представника послодавца именује генерални директор.

Чланове одбора представника запослених именују репрезентативни синдикати, сагласно проценту чланства.

Рад одбора регулисаће се Пословником о раду одбора.

Члан 41.

Одбор је дужан да извештава генералног директора и репрезентативне синдикате о свим предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

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

Члан 42.

Услови рада који утичу на повећан ризик по безбедност и здравље запослених у којима постоји повећана опасност од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења утврђују се на основу следећих критеријума:

1. Штетност по здравље (повећана бука и вибрације, изложеност хемијским и физичким штетностима, штетна зрачења);

2. Присутни ризици у раду (рад у саобраћају, рад на висини, рад у влази, рад у близини делова под напоном, рад са отровним или нагривајућим материјама).

Оцену услова рада на пословима из претходног става врши надлежна стручна институција у Републици Србији.

Члан 43.

Радна места са повећаним ризиком код послодавца су радна места која су предвиђена актом о процени ризика.

Члан 44.

Запосленог, коме се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима, а у складу са стручном спремом запосленог.

По престанку привремене здравствене неспособности, послодавац је дужан да запосленог врати на послове које је претходно обављао.

Члан 45.

Запосленом се даје на употребу опрема за рад, средства и опрема за личну заштиту на раду или опасне материје само ако су спроведене све мере за безбедност и здравље које су одређене документацијом у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

Члан 46.

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

Условне и поступке осигурања заједно договарају послодавац и репрезентативни синдикати.

Члан 47.

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

VI – ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 48.

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.), на основу кри-

теријума које утврди послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатима, и

– других примања по основу радног односа уговорених овим уговором и Уговором о раду.

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

Запослени има право на зараду у складу са важећим законима, одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности, овог уговора и Уговора о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности.

Члан 49.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Цена радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и време наведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова.

Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа коју утврди Социјално економски савет Републике Србије увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 50.

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

Месечна бруто маса утврђиваће се закључком градоначелника града Београда у складу са одговарајућом политиком зарада у јавном сектору.

Члан 51.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 50. овог уговора, расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним у чл. 49, 52, 53, 54, 55, 58, 59, 60. и 66. став 1. алинеја 6. и чл. 67. овог уговора.

Члан 52.

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

Вредност посла из става 1. овог члана утврђује се овим колективним уговором.

Основна зарада у предузећу кретаће се у распону 1:6, између најнижег и највишег коефицијента.

Квалификација	Распон коефицијената
НК	1.00
ПК	2.10 – 2.60
КВ	3.00 – 3.50
ССС	3.00 – 3.50
ВК	3.30 – 4.00
ВШС	3.20 – 4.20
ВСС	4.30 – 6.00

Вежећом одлуком о вредности посла – коефицијента (пречишћен текст број 1160 од 28. јануара 2008. године), као и њеним изменама и допунама утврђени су коефицијенти (вредност посла) за све послове предвиђене Пра-

вилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ГСП „Београд”.

Посебном одлуком генералног директора уз писану сагласност репрезентативних синдиката, могу се утврдити нове вредности посла – коефицијенти за све послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ГСП „Београд”.

Члан 53.

Зарада из члана 49. уговора се на основу следећих критеријума:

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

Основна зарада из члана 49. став 2. овог уговора може се Уговором о раду, уговорити и у већем износу, а највише 20%, уз сагласност репрезентативних синдиката, а да се тиме не одступа од најниже и највише зараде у распону 1:6.

Члан 54.

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

Критеријуме и мерила за стимулацију утврђује генерални директор у сарадњи са репрезентативним синдикатима.

На основу оцене радног доприноса, посебном одлуком генералног директора предузећа, увећава се до 20% зарада запослених који су својим радом допринели већем и квалитетнијем обиму рада, већој продуктивности, креативности, очувању и заштити имовине и за друге пословне резултате, посебно возачима у линијском саобраћају (мреже линија); односно умањује се до 20% зарада запослених који у току рада не дају потребан допринос у извршавању радних задатака на пословима на које су распоређени.

Запослени може да оствари у току календарске године највише три стимулације.

Основица за обрачун зараде из става 2. овог члана, је основна зарада из члана 49. став 2. овог уговора.

Извршни директори погона – организационих јединица дужни су да списак стимулираних и дестимулираних запослених објаве на огласним таблама саобраћајних погона – организационих јединица.

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

Члан 55.

Оцену о радном доприносу заменика генералног директора, извршног директора предузећа, техничких директора, директора за саобраћај, директора за финансије и инвестиције, директора за општу логистику и извршних директора саобраћајних погона – организационих јединица, утврђује генерални директор, а у складу са чланом 54. овог уговора.

Члан 56.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента сложености посла утврђеног у Правилнику о организацији и систематизацији послова.

VI.1. Увећана зарада

Члан 57.

Запослени има право на увећање основне зараде и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 150%,
- за рад ноћу (између 22 и 06 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 45%,

– за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 45%,

– за рад у шихти – 12%,

– за рад недељом – 15%,

– за рад у смени – турнус – 5%.

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

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

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

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

Служба обрачуна ће квартално обавештавати репрезентативне синдикате о укупно оствареним прековременим часовима по погонима.

Члан 58.

Запослени има право на додаток на зараду – минули рад – у висини 0,5% цене рада утврђене овим уговором за сваку годину радног стажа (с тим што се исплата по овом основу ограничава на 40 година радног стажа).

Члан 59.

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 предходни месец.

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

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде, достави обрачунску листу.

VI.2. Накнада зарада

Члан 60.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду, и то у следећим случајевима:

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

– необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица,

– коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;

– празника за који је законом прописано да се не ради;

– привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;

– давањем крви, ткива и другог дела тела;

– одазивања позиву војних и других органа;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,

– учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,

– присуствовање седници Скупштине града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 92. и чланом 94. став 1. овог уговора.

Члан 61.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

Члан 62.

Запослени, корисник права на накнаду због рада са скраћеним радним временом (II категорије инвалидности), накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу (III категорије инвалидности), накнаде по основу преостале радне способности, накнаде по основу премештаја на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности, задржава износ накнаде коју користи на дан ступања на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, број 34 од 2. априла 2003. године) с тим што она не може бити већа од 50% износа просечне месечне зараде по запосленом у републици у 2002. години коју је објавио надлежни орган.

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

Изузетно од става 2. овог члана, кориснику коме је износ накнаде већи од износа просечне зараде из става 1. овог члана, накнада се не усклађује све док се не изједначи са износом просечне зараде из става 1. овог члана.

Члан 63.

Накнаде зарада из члана 60. исплаћују се запосленима на начин и по поступцима предвиђеним Законом о пензијском и инвалидском осигурању и осталим позитивним законским прописима.

Послодавац може накнаде запосленима из члана 60. исплаћивати и пре рока предвиђеним Законом о пензијском и инвалидском осигурању и осталим позитивним законским прописима, у складу са својим могућностима.

Члан 64.

Накнаду зараде из члана 60. запослени инвалид рада (II и III категорије) остварује за дане проведене на раду, за остале дане за које по Закону о раду остварује право на накнаду зараде, као и за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана.

VI.3. Накнада трошкова

Члан 65.

Запослени има право на примања која су у функцији извршења послова, и то:

– трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, у складу са општим актом послодавца;

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;

– дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника;

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

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

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250,00 динара (брutto) по радном дану.

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

Члан 66.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар претходне године.

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

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године има право на накнаду штете у складу са законом.

Уколико се запосленом због потребе процеса рада измени решење о коришћењу годишњег одмора најкасније седам радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, послодавац је у обавези да запосленом надокнади све трошкове које запослени трпи услед измене.

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

VI.4. Друга примања

Члан 67.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа четири зараде коју би радник остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у граду, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике ако је то за запосленог повољније.

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП „Погребне услуге”.

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Чланови уже породице су, у смислу овог члана брачни друг и деца запосленог.

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

Члан 68.

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

Члан 69.

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

1. За све болести које изискују трошкове лечења који су већи од 25% исплаћене нето зараде или накнаде нето зараде запосленог за претходни месец у односу на месец када је предат захтев, узимајући у обзир међународну класификацију болести (МКБ) запосленог или члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), ако члан ужег породичног домаћинства није запослен или нема примања по неком другом основу.

Солидарну помоћ запосленом или члану уже породице за све болести, послодавац може да одобри само ако на

основу поднетог захтева и важеће медицинске документације, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произилази да се ради о болести која изискује трошкове утврђене претходним ставом, у поступку дијагностицирања, односно веће трошкове лечења или санирања, односно одржавања здравственог стања.

2. За здравствену рехабилитацију запосленог, ако постоји важеће званично мишљење надлежне здравствене установе о неопходности даљег бањско-климатског лечења и опоравка и потврда – извештај да не постоји могућност плаћања трошкова лечења од стране надлежних фондова.

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

4. За ублажавање последица елементарних и других непогода, ако се радник обратио захтевом непосредно након елементарне и друге непогоде (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес и сл.), а најкасније седам дана од догађаја, да је запослени предузео све неопходне мере у циљу отклањања последица елементарних непогода, да је помоћ неопходна за санирање просторија неопходних за живот породице и да постоји важећи извештај надлежне екстерне комисије за праћење штете.

5. За пружање помоћи породици умрлог запосленог.

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

7. За рођење детета у висини од 20% од исплаћене нето зараде у предузећу, према последњем познатом податку.

Солидарна помоћ у случају болести запосленог или члана уже породице исплаћује се у износу од најмање једне просечне нето зараде исплаћене у граду, у месецу у ком се врши исплата, а за набавку лекова до износа трошкова према приложеном рачуну.

Запослени има право да се обрати поново са захтевом за солидарну помоћ по истом основу две године након добијања солидарне помоћи, само уколико је дошло до погоршања основне болести, односно повреде, која захтева даље лечење и повећане трошкове лечења или је наступило ново теже обољење или тежа повреда на раду или ван рада, осим накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог.

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

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

Запослени који је остварио солидарну помоћ непосредном исплатом новчаног износа, осим за случајеве из тачке 1. овог члана, дужан је да у року од 30 дана од дана добијања новчаног износа достави доказе да је исплаћена средства искористио за сврху за коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе и др.), надлежним стручним службама.

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

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

Солидарна помоћ за случајеве утврђене тач. 2–5. овог члана одобрава се у висини од једне исплаћене нето зараде у граду, према последњем познатом податку из Службе обрачуна.

Члан 70.

Колективним уговором, односно уговором о раду утврђује се право на:

- Јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности од градоначелника;

– Јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада радника у предузећу, у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец када се запосленом исплаћује награда. Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме се стиче право.

Под јубиларном годином рада предузећа подразумева се најмање 20 година постојања предузећа, а после тога свака наредна десетогодишњица рада укључујући и статусне промене којим наставља рад као правни следбеник.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада радника код послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године рада код истог послодавца. Висина награде за сваку наредну петогодишњицу увећава се за 1/4 месечне зараде код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда, односно највише 2,5 зараде за проведених 40 година рада.

Поводом јубиларних година непрекидног рада радника у предузећу, послодавац је дужан да запосленом исплати:

- за десет година радног стажа у висини једне просечне остварене зараде код послодавца,
- за 15 година радног стажа у висини 1,25 просечне остварене зараде код послодавца,
- за 20 година радног стажа у висини 1,50 просечне остварене зараде код послодавца,
- за 25 година радног стажа у висини 1,75 просечне остварене зараде код послодавца,
- за 30 година радног стажа у висини две просечне остварене зараде код послодавца,
- за 35 година радног стажа у висини 2,25 просечне остварене зараде код послодавца,
- за 40 година радног стажа у висини 2,50 просечне остварене зараде код послодавца.

Износ за исплату јубиларне награде обрачунава се на основу последњег податка о просечној заради код послодавца, којим располаже надлежна обрачунска служба.

Као јубиларна година рада, сматра се свака пета година после десет година непрекидног рада код послодавца.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси генерални директор или лице које он овласти.

Члан 71.

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 повећаним ризиком, у увећаном износу, од повреда на раду и професионалних обољења.

VI.5. Минимална зарада

Члан 72.

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

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у комуналним предузећима, увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене Одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Члан 73.

Послодавац минималну зараду из претходног члана може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз сагласност 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 исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је расоређен.

Члан 74.

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

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

VII – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 75.

Запослени је обавезан да сваку штету коју је проузроковао послодавцу намерно или крајњом непажњом, на раду или у вези са радом, надокнади послодавцу, с тим што се одговорност запосленог утврђује сагласно правилнику који уређује поступак накнаде штете.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује комисија коју именује генерални директор, а у којој се налази представник репрезентативног синдиката из саобраћајног погона – организационе јединице, где ради запослени који је направио штету.

VIII – УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 76.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним законом, као и ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину послодавца у висини од најмање седам просечних нето зарада исплаћених код послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде.

Члан 77.

Ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, запослени може да буде привремено удаљен са рада и пре истека рока, у складу са Законом о раду, односно ако је запослени учинио повреду радне обавезе, а постоји опасност да настави са чињењем повреде радне обавезе или утиче на друге запослене да му се придруже или не поштује утврђена правила на раду или је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (крађа, ометање запослених да раде, изазивање нереда, изазивање туче, несавесно, неблаговремено, неквалитетно обављање радних задатака, непоштовање аката послодавца, неовлашћено јавно изношење службених података који се сматрају пословном тајном послодавца, рад у алкохолisanом стању, употреба алкохола за време рада и сл.).

IX – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 78.

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

Члан 79.

У случају да запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања или способности, генерални директор, на предлог извршног директора саобраћајног погона – организационе јединице, формира стручну комисију од три члана, од којих је један члан комисије представник Синдиката, а која ће утврдити резултате рада запосленог.

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

Комисија даје стручну оцену о остварењу потребних резултата рада, а генерални директор, доноси одговарајуће решење.

Запослени коме је Уговор у раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду 30 дана.

Запослени може, у споразуму са генералним директором, да престане са радом и пре истека отказног рока из предходног става, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини од најмање једне просечне нето зараде.

Члан 80.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, и то у случају:

- самовољног напуштања посла на свом радном месту у току радног времена,
- неоправданог изостајања са рада, два или више радних дана у току календарског месеца,
- ометања запослених у вршењу радних задатака,
- немараног односа према основним средствима за рад или радној околини, односно непоступање са пажњом доброг домаћина,
- недоличног понашања на радном месту, које по својој природи нарушава процес рада или радну ефикасност или штети угледу послодавца,
- изазивања нереди или изазивања туче,
- неовлашћеног јавног изношења службених података који се сматрају пословном тајном послодавца.

Члан 81.

Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду.

Отказ Уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже Уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде радне обавезе утврђене законом, општим актом и Уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

X – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

У случају престанка потребе за радом запосленог због техничко-технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да поштује процедуру прописану Законом о раду и овим уговором и „Програмом за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију” који доносе потписници Посебног колективног уговора.

Члан 83.

У Програму пословања послодавца приликом утврђивања политике запослености, послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и рационалности, планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, а на основу потреба корисника, уз сагласност са документима који проистичу из рада Комисије за социјални дијалог, а у складу са чл. 61. и 63. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Када се смањи 5% или више запослених, послодавац је обавезан да уплаћује добровољно пензијско осигурање, по добијеној сагласности градоначелника града Београда, до висине неопорезивог износа, у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Маса зарада утврђена закључком градоначелника града Београда не умањује се по основу смањења броја запослених, уколико није у супротности са законским прописима.

Члан 84.

Управни одбор послодавца формира Комисију за социјални дијалог.

Комисију чине три представника послодавца и три представника репрезентативних синдиката предузећа, сразмерно броју чланова.

Задатак ове комисије је примена социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности, уз сагласности са документима који проистичу из рада Комисије за социјални дијалог, а у складу са чл. 61. и 63. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Своје предлоге, у смислу претходног става, комисија ће достављати генералном директору и репрезентативним синдикатима.

Члан 85.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се критеријуми из закона, колективних уговора и програма које утврђује Управни одбор, а на основу престанка потребе за обављањем одређених послова.

Изузетно, запосленом који је у предузећу провео више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких унапређења или економских тешкоћа.

Члан 86.

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

Члан 87.

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

Мере садрже ограничење новог запошљавања, ограничење прековременог рада, скраћивање радног времена, утврђивање смањивања радне снаге на одређени временски период, оспособљавање и преквалификацију за нова радна места, и слично.

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду, у смислу члана 179. тачке 9. Закона о раду, запосленом исплати отпремнину која не може бити нижа од просечне месечне зараде запосленог или послодавца, уколико је то за запосленог повољније, исплаћене за последња три месеца, која претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, за сваку навршену годину рада у радном односу.

Члан 89.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђење права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства планирана у буџету града, с тим што ће се при обрачуну отпремине примењивати критеријуми из Споразума о мерилима, критеријумима и поступку за смањење броја запослених у јавним комуналним предузећима чији је оснивач град Београд услед технолошких, економских и организационих промена.

Члан 90.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине, откаже Уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XI – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 91.

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

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

Члан 92.

Послодавац је дужан:

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за њихов рад, као и израду завршног рачуна.
– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена и која су приступачна запосленим;
– да се мишљења и предлози репрезентативних синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи;
– да представницима синдиката омогући одсуствовања са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани.

Члан 93.

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

Члан 94.

Послодавац је дужан да:

– омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или републике, изабраног у органе Синдикалне централе да професионално обављају функцију, како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време примају накнаду зараде послова које су обављали;
– председнику синдикалне подружнице и синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне, једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката.
– председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (нерепрезентативних) синдиката обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, сразмерно броју чланова, у складу са овим колективним уговором.

Председници организација синдиката код послодавца дужни су да обавесте генералног директора о избору синдикалних повереника, односно председника синдикалних подружница (име и презиме, саобраћајни погон – организациона јединица, послове које обавља и др.) да би остварили право по овом уговору.

Синдикални повереници, односно председници синдикалних подружница, који имају број чланова мањи од 7,5% од укупног броја запослених код послодавца, не остварују право на плаћене часове сагласно одредбама овог уговора.

На основу извештаја Службе обрачуна и расподеле о броју чланства организације синдиката код послодавца, који се сваких шест месеци доставља Сектору за правне послове, генерални директор утврђује месечни фонд плаћених часова представницима синдикалних организација за обављање синдикалних функција.

Члан 95.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду, и то: представнику запослених у Управном и Надзорном одбору код послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именом 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 96.

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

Члан 97.

Репрезентативни синдикати имају право да сваких шест месеци буду обавештени од стране послодавца о пословању, нивоу зарада, нивоу запослености, спровођењу одредби колективног уговора и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

XII – ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 98.

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

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

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

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

Члан 99.

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

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

Члан 100.

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

Решење из става један овог члана садржи послове који ће се обављати у време штрајка, како би се обезбедило безбедно и уредно одвијање свих процеса унутар система код послодавца којим се остварује утврђени минимум процеса рада, као и начин рада на тим пословима.

Општим актом генералног директора из става један овог члана утврђују се услови рада и организација процеса, као и обављање других послова везаних за организовање безбедног и уредног одвијања процеса рада предузећа у целини.

Члан 101.

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

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

XIII – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 102.

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

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

Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Управног и Надзорног одбора, предлози запослених ће се достављати генералном директору, у смислу одредби Статута, сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Генерални директор ће на основу тих предлога предложити оснивачу да за чланове Управног, односно Надзорног одбора буду изабрани запослени – чланови репрезентативних синдиката сразмерно проценту чланова у односу на број запослених код послодавца.

Члан 103.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена код послодавца, а посебно својинске промене или уговарања концесија послодавца.

Генерални директор је дужан да у припреми процеса у поступку статусних промена предузећа тражи писано мишљење и предлоге репрезентативних синдиката. Репрезентативни синдикати своје мишљење морају доставити послодавцу у року од 15 дана.

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

Члан 104.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом и колективним уговорима, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

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

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

Члан 105.

Управни одбор, пре доношења акта о решавању стамбених потреба запослених и акта о заштити на раду, прибавља мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 106.

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

XIV – НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

XIV.1. Индивидуални радни спор

Члан 107.

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

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

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

Члан 108.

Послодавац је дужан да запосленог, при уручивању решења којима би се могла повредити права запосленог, писано обавести да он или представник синдиката кога он овласти, има право да у року од 90 дана може покренути судски поступак пред надлежним судом.

XIV.2. Колективни спор

Члан 109.

Спорови који настану у примени овог уговора решавају се пред арбитражом, а на начин и по поступку утврђеним Законом о мирном решавању радних спорова.

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

Члан 110.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража броји пет чланова.

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

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 111.

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

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

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

XV – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 112.

Учесници уговора сагласни су да у оквиру својих овлашћења делују у циљу обезбеђивања услова за примену одредби овог уговора.

На питања која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комунално стамбеној делатности у Београду.

Члан 113.

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

Члан 114.

Важење овог уговора може престати споразумом свих учесника или отказом сваког од учесника у закључењу уговора.

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

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

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

Члан 115.

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

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

Члан 116.

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

Комисија се формира достављањем предлога генералном директору.

Генерални директор или лице које он овласти, дужан је да у року од 30 дана од дана потписивања колективног уговора, сазове прву комисију ради конституисања.

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

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

Комисија је обавезна да потписницима свака три месеца доставља извештај о примени овог уговора. Комисија је дужна да сазове седницу у року од 15 дана од дана подношења писаног захтева једног од потписника колективног уговора или запосленог.

Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективног уговора.

Члан 117.

Запослени који сада остварују право на скраћено радно време по основу сменског рада, рада ноћу и др. настављају са радом под истим условима до преиспитивања услова у складу са чланом 19. овог уговора.

Члан 118.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Градског саобраћајног предузећа „Београд” број 3600 од 26. априла 2007. године („Службени лист града Београда”, број 14/2007).

Члан 119.

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

Члан 120.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Савез синдиката Србије
Синдикална организација
ГСП „Београд”

Број 52/09
22. октобра 2009. године

Председник
Спасоје Пејовић, с. р.

Град Београд

Г-број 110-3747/09
22. новембра 2009. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

Градско саобраћајно предузеће
„Београд”

Број 9200
22. октобра 2009. године

Генерални директор
Радослав Николић, с. р.

Синдикална организација
запослених ГСП „Београд” – РАЈ

Број 482/09
22. октобра 2009. године

Председник
Слободан Васић, с. р.

САДРЖАЈ

Страна

Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено” -----	1
Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Београдски водовод и канализација” -----	16
Колективни уговор Градског саобраћајног предузећа „Београд” -----	33

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259
Претплата: телефон 3061-706, факс: 3061-688

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА

Издавач Град Београд – Служба за информисање, Београд, Трг Николе Пашића бр. 6. Факс 3233-909. Текући рачун 840-742341843-24. Одговорни уредник РАДМИЛА ЈОСИПОВИЋ. Телефони: 3244-325, 3229-678, лок. 6242, 6247. Штампа: ЈП „Службени гласник”, Штампариија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15