



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIX Број 5

29. јануар 2015. године

Цена 265 динара

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/2014) и чл. 72. и 78. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 3/15), градоначелник града Београда у име Града Београда, као оснивач, директор ЈКП „Београдски водовод и канализација” у име послодавца, Независни синдикат ЈКП „Београдски водовод и канализација” и Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „Београдски водовод и канализација”, као репрезентативни синдикати код послодавца, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „БЕОГРАДСКИ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда (у даљем тексту: Посебни колективни уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодавца Јавног комуналног предузећа „Београдски водовод и канализација” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду и у вези са радом, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца, као и друга питања од значаја за права, обавезе и одговорности запослених, синдиката, послодавца и оснивача.

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

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Београдски водовод и канализација”, које заступа директор (у даљем тексту: директор послодавца).

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

Члан 3.

Овај уговор обавезује оснивача, послодавца, синдикате и све запослене код послодавца.

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

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

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 комуналних делатности.

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором, и обезбеђује остварење права и обавеза запослених и синдиката по основу рада и у вези са радом код послодавца.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде, коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије, увећане за 40%.

Члан 5.

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

Члан 6.

Овим уговором и општим актима послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима, прописима и Посебним колективним уговором.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, прописима, Посебним колективним уговором, овим уговором и другим општим актом код послодавца и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

– зараде за обављени рад и време проведено на раду;

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

– других примања по основу радног односа уговорених овим уговором, уговором о раду и другим општим актима послодавца.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14. (учешће запосленог у добити послодавца оствареној у пословној години), накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118 тачка 1) до 4) и других примања из члана 119. и члана 120. тачка 1) Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14).

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Основна зарада остварује се за извршавање послова на којима је запослени ангажован уз остваривање резултата у нивоу уобичајених или прописаних норматива и стандарда рада.

Вредност радног часа за запослене код послодавца, за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, умањене за обавезе које на зараде плаћа послодавац, обрачунате по свим основама, топли оброк и регрес за годишњи одмор.

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

Члан 9.

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

Поред масе зарада из става 1. овог члана, на начин и у поступку утврђеним у ставу 1. овог члана, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишње нивоу.

Месечна бруто маса зарада из ст. 1. и 2. овог члана, утврђује се годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Члан 10.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 9. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 11.

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

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

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

Послодавац и репрезентативни синдикати су обавезни да у року од 30 дана од ступања на снагу овог уговора започну утврђивање послова по групама послова, с тим да у даљем року од 90 дана утврде послове по групама послова као и коефицијент за сваки посао сходно ставу 3. овог члана.

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

Увећање зарада – стимулација може се вршити на основу критеријума утврђених у ставу 3. овог члана 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, прашину, 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.

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. лошије изврши своје задатке и послове из описа радног места) – до 10%.

Проценти повећања зарада по основу отежаних услова рада одређују се за време проведено у тим условима.

Умањење, односно увећање зараде може се извршити по свим основима кумулативно, највише до процента из става 1. овог члана, или само по појединим основима.

Одлуку о висини умањења односно увећања зарада доноси директор, односно запослени којег он овласти, на предлог образложен од стране непосредног руководиоца запосленог, са којим су се сагласили руководиоци службе, односно погона, директор сектора и ресорни извршни директор.

Члан 14.

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

Члан 15.

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

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

2. Увећана зарада

Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;
- 4) рад недељом;
- 5) прековремени рад;
- 6) рад у бунару;
- 7) рад у канализационом колектору и базену;
- 8) додатак на зараду – минули рад.

Члан 17.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 40% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основице;
- за рад недељом – 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице;
- за рад у бунару (за време проведено у бунару) – 10% од основице;
- за рад у канализационом колектору и базену (за време проведено у колектору и базену) – 10% од основице.

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

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

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

Члан 18.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,4% од основице.

3. Накнада зараде

Члан 19.

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на којем запослени ради, све док се те мере не обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду, професионалним обољењем и обољења у вези са радом;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 112. овог уговора.

Члан 20.

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

Члан 21.

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 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.

4. Накнада трошкова

Члан 22.

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

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

Општим актом послодавца утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза, изван територије града Београда (ИТС) и којим ће се регулисати право и начин исплате накнаде трошкова за превоз;

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

Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне и нерадне дане (који су као нерадни дани утврђени на основу закона), од момента поласка превозног средства из места становања, односно места рада до момента повратка до места становања, односно места рада.

За време проведено на службеном путу, запослени има право на:

1. пуну дневницу:

– за сваких 24 часа проведених на службеном путу;

– за време проведено на службеном путу које је дуже од 12 часова, а краће од 24 часа;

2. половина пуне дневнице:

– за време проведено на службеном путу дуже од осам часова, а краће од 12 часова;

– остатак времена проведеног на службеном путу краћи од 12 часова.

Уколико су запосленом обезбеђени преноћиште и исхрана на службеном путу, запослени има право на 60% од висине дневнице.;

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

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

– трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне за-

раде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Уколико је запослени од стране послодавца упућен на стручно усавршавање у иностранство због потреба процеса рада, запослени и послодавац закључиће посебан уговор, којим ће бити регулисано питање накнаде трошкова за време боравка у иностранству, а полазећи од принципа утврђених Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника.

Члан 23.

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

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

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

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

Послодавац се обавезује да запосленима који раде на терену дуже од пуног радног времена обезбеди оброк у случају:

– ванредне интервенције на водоводној или канализационој мрежи и комуналним објектима,

– рада на реализацији инвестиционих објеката водовода и канализације.

5. Друга примања

Члан 24.

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

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

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП „Погребне услуге”;

– накнаду штете због повреде на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом;

Члановима уже породице запосленог из тачке 2. става 1. овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг у случају заснивања трајне заједнице живота, деца и усвојеник запосленог.

Уколико више чланова уже породице поднесе захтев за накнаду трошкова погребних услуга, накнада трошкова се одбрана само једном члану породице запосленог.

Члан 25.

Послодавац је дужан да деци преминулог запосленог док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 26 година живота, исплаћује новчану помоћ.

Висина новчане помоћи из става 1. овог члана утврђује се за:

1. децу предшколског узраста и ученицима основне школе – висини 15% просечне зараде исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи;

2. ученицима средње школе док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 20 година живота – у висини 20% просечне зараде исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи;

3. високо образовање док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 26 година живота – у висини 25% просечне зараде исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи.

Новчана помоћ исплаћује се месечно, а послодавац и прималац помоћи закључују уговор.

Исплатом новчане помоћи послодавац се не обавезује да заснује радни однос са децом преминулог запосленог.

Члан 26.

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, закљученим уговором о осигурању 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 поднети захтев усваја као основан и обавезује се послодавац да запосленом надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује у складу са ставом 1. овог члана 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 27.

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

Уколико су код послодавца запослена оба родитеља, поклон може да оствари само један родитељ.

Члан 28.

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

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

– за 10 година – 0,5 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 15 година – 0,625 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 20 година – 0,75 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 25 година – 0,875 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата ;

– за 30 година – 1 просечна зарада код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 35 година – 1,1 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 40 година – 1,1 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

У непрекидан рад из става 1. овог члана урачунава се и време проведено на одслужењу или дослужењу војног рока, упућивању на рад у иностранство од стране послодавца и упућивању на рад код другог послодавца извршено у складу са одредбама Закона о раду.

Под зарадом у смислу овог члана подразумева се бруто зарада код послодавца.

Члан 29.

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

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгода на раду, смањења или губитка радне способности, у складу са Програмом пословања.

Послодавац може, поред осигурања из става 1. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, у висини расположивих средстава утврђених Програмом пословања, од последица незгода на раду професионалних обољења и обољења у вези са радом, у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

6. Солидарна помоћ

Члан 30.

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

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

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

– наступања теже инвалидности;

– ублажавања последица елементарних и других непогода;

– пружања помоћи породици умрлог запосленог;

– за рођење детета запосленог;

– помоћ запосленом у случају смрти родитеља или староца запосленог или усвојоца или хранитеља са којим је одлуком надлежног органа заснован трајни хранитељски однос са запосленим;

– помоћ у случају вантелесне оплодње запослене односно брачног друга запосленог.

Чланом уже продице у смислу овог члана сматрају се брачни друг запосленог, ванбрачни друг запосленог са којим је заснована трајна заједница живота, малолетна деца запосленог и незапослена деца запосленог која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

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

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у складу са Правилником о ближним условима оставаривања права и начину исплате солидарне помоћи запосленима код послодавца.

Послодавац је дужан да правилник из претходног става овог члана донесе у року од 30 дана од ступања на снагу овог уговора, уз обавезно учешће представника репрезентативних синдиката.

7. Минимална зарада

Члан 31.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца у складу са законом запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Члан 32.

Послодавац минималну зараду, из члана 31. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 33.

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

Општим актом послодавца из става 1. овог члана утврђују се организациони делови ЈКП „Београдски водовод и канализација”, назив и опис послова, врста послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима (здравствени и психофизички услови).

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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 и овог уговора.

Пре закључивања уговора о раду, кандидат је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, а према условима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова.

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 о организацији и систематизацији послова, врши се претходна провера здравствених и психофизичких способности кандидата о трошку послодавца.

За послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком) уговор о раду може да се закључи са кандидатом за кога је утврђено од стране надлежног здравственог органа да је здравствено способан за рад на тим пословима.

Члан 34.

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

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

1. Заснивање радног односа

Члан 35.

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

О потреби заснивања радног односа одлучује директор у складу са Програмом пословања за пословну годину.

Уговор о раду закључује запослени и послодавац. У име послодавца уговор о раду закључује директор.

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

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.

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

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

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

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

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

Члан 36.

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

Члан 37.

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 24 месеци, и то:

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

– када се привремено повећа обим посла, рад на одређеном пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта и

– у другим случајевима предвиђеним законом.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1. алинеја 1. и 2. овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Члан 38.

Општим актом послодавца из члана 33. став 1. овог уговора утврђују се 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 39.

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. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

2. Приправници

Члан 40.

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 захтеване стручне спреме, односно образовања ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и општим актом послодавца из члана 33. став 1. овог уговора.

Приправнику 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.

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

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

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

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

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

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

3. Измена уговора о раду

Члан 41.

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 измену уговора може запосленом да понуди и у следећим случајевима: при увођењу нових, односно укидању постојећих послова, статусним или организационим променама, премештају 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 у 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 42.

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

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако се не потпише анекс уговора у датом року.

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

Члан 43.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса у смислу члана 41. овог уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 41. овог уговора не примењују се и у случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 41. овог уговора.

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

4. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 44.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и увођењем нове организације рада код послодавца, 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, специјализацију, симпозијум, курс, семинар и сл.).

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

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова предузећа.

Послодавац сноси трошкове образовања и стручног оспособљавања само уколико се запослени образује или стручно оспособљава за потребе послодавца, до висине расположивих средстава утврђених Програмом пословања за текућу годину, а у складу са планом и програмом образовања и стручног оспособљавања донетим за текућу годину код послодавца.

Послодавац може да сноси трошкове стручног усавршавања набавком стручне литературе, упућивањем запослених на семинаре, студијске групе и сличне облике усавр-

шавања, само уколико се запослени стручно усавршава за потребе послодавца, до висине расположивих средстава утврђених Програмом пословања за текућу годину.

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

5. Радно време

Члан 45.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

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

Директор је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима послодавца и да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Распоред, почетак и завршетак радног времена у оквиру радне недеље 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.

Изузетно послодавац може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

У случају да је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

Члан 46.

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

Када је рад организован у сменама које укључује ноћни рад, мора се организовати тако да у току месеца запослени посао обавља у различитим сменама најмање једну трећину радног времена, и да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Члан 47.

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

Члан 48.

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

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

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

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

Члан 49.

На захтев послодавца, запослени је дужан 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 (прековремени рад).

Решење о одређивању прековременог рада, које доноси директор или запослени којег он овласти, може бити донето само на основу образложеног писаног предлога непосредног руководиоца организационе јединице за сваког запосленог за којег се предлаже одређивање прековременог рада. Образложени предлог мора да садржи образложење околности сваког случаја који захтева одређивање прековременог рада за запосленог.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад у случају из става 8. члана 45. овог уговора.

Члан 50.

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

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

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

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

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

Запослени који се сагласио да у прераспodelи радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 1. и 2. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прераспodelе радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прераспodelа радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

У случају прераспodelе, запослени за сваки сат који ради дуже од пуног радног времена, има право на један слободан сат, а запослени који ради дуже од пуног радног времена недељом, има право на 1,15 слободних сати.

Запослени коме је одређена прераспodelа радног времена прима зараду за пун фонд часова и када ради дуже и када ради краће од пуног радног времена, односно обрачун његове зараде и накнада утврђује се према пуном радном времену.

У случају прерасподеле, запослени не остварују истовремено и право на увећану зараду по основу сменског рада и рада недељом.

6. Одмори и одсуства

Члан 51.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом послодавца.

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

а) Годишњи одмор

Члан 52.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а најдуже 35 радних дана, а у складу с актом овлашћене институције.

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

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

Члан 53.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до 7 радних дана и то:
 - за навршених три до шест година три радна дана
 - за навршених седам до девет година пет радних дана
 - за навршених преко девет година седам радних дана
- 2) Сложености послова – доприноса у раду: до пет радних дана на и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме до два радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме до три радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме до четири радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима до пет радних дана;
- 3) По основу услова рада до седам радних дана и то:
 - у случају услова рада који подразумевају тешке физичке напоре, рад на температури нижој од минус 10 или вишој од 30 степени целзијусових, руковање штетним или отровним материјама – седам радних дана;
 - у случају услова рада који подразумевају повећане опасности од повреде на раду – пет 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;

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

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

Уколико се истовремено стекну услови за увећање годишњег одмора у смислу става 2. овог члана по више основа, дужина годишњег одмора може износити највише 35 радних дана.

Члан 54.

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

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

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 52. став 1. овог уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

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

Члан 55.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор или лице које он овласти у писаној форми и може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Послодавац 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.

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

Накнада из претходног става овог члана има карактер накнаде штете.

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 56.

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

- | | |
|--|-----------------|
| – ступања у брак | – 7 радних дана |
| – рођења детета, порођаја супруге | – 7 радних дана |
| – смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог, старатељ, усвојеник) | – 7 радних дана |
| – смрти брата или сестре запосленог | – 5 радна дана |

– смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим – 2 радна дана
 – теже болести члана уже породице – 7 радних дана
 – селидбе сопственог домаћинства – 4 радна дана
 – полагања стручног или другог испита – 1–6 радних дана
 – елементарних непогода – 3–5 радних дана
 – коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана
 – учествовање на спортским и радо-производним такмичењима – 3 радна дана
 – добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви – 2 радна дана
 Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

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

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

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.

Члан 57.

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 и у случају упућивања на рехабилитацију по препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси Послодавац или синдикат.

Запослени је дужан да достави доказе о основу коришћења плаћеног одсуства.

в) Неплаћено одсуство

Члан 58.

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

- неге члана уже породице: пет радних дана;
- неге члана шире породице: три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 56. овог уговора: два радна дана
- учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката: седам радних дана;
- изршење посла који запослени мора лично да обави – један до пет радних дана.

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

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

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

г) Мировање радног односа

Члан 59.

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.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 60.

Запосленом радни однос престаје:

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

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

Члан 61.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању 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 62.

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.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 63.

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 (отказни рок) али не дуже од 30 дана.

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.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 64.

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

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

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 41. став 3. овог уговора.

a) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 65.

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

Захтев за покретање поступка у писаној форми који садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже у смислу става 2. овог члана доставља се директору, који је дужан да одмах по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно за утврђивање резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 3. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме односно образовања као запослени чије се способности утврђују, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија из става 3. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;

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

Члан 66.

Комисија је дужна да након утврђених чињеница поднесе извештај директору о утврђеном чињеничном стању о знањима и способностима запосленог, односно резултатима рада запосленог и да мишљење о оправданости или неоправданости захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

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 члану 65. став 5. 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.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, 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 претходно става, или уколико не постоји радно место према знањима и способностима или резултатима рада које запослени може, сагласно извештају односно оцени комисије из става 3. овог члана, послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду (отказни рок) у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана, и то:

1. осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
2. петнаест дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
3. тридесет дана, ако 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 10 година непрекидног рада код послодавца;
2. у висини једне ипо зараде – од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца;
3. у висини две зараде – преко 20 година непрекидног рада код послодавца;

Зарадом у смислу претходног става овог члана сматра се просек зараде запосленог за претходних 12 месеци који претходи месецу пре доношења решења о отказу уговора о раду у складу са законом и овим уговором.

Члан 67.

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

1. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

2. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировање радног односа из члана 59. овог уговора, односно неплаћеног одсуства из члана 58. овог уговора.

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 68.

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. и у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП „Београдски водовод и канализација” и Уговором о раду.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 69.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
 2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду и овог уговора;
 3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
 4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
 5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
 6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
 7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
 8. ако не поштује радну дисциплину прописану Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП „Београдски водовод и канализација” и Уговором о раду.
- Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у здравственој установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом послодавца. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

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

Члан 70.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако природа повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисципли-

не није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, послодавац може запосленом, уместо отказа Уговора о раду, да изрекене једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана.
- 2) новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца. Новчана казна се извршава на основу решења послодавца о изреченој мери, обуставом од зараде запосленог, административним путем.
- 3) опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 71.

Оправданим разлогом за отказ Уговора о раду, у смислу члана 64. овог уговора, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) за време трудноће, 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 72.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду у случајевима из чланова 68. и 69. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зараде.

5. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

а) Утврђивање одговорности запосленог

Члан 73.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе и радна дисциплина). Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе, не поштује радну дисциплину 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 Правилником о радној дисциплини и понашању запослених код послодавца и Уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог за повреде радне обавезе, непоштовања радне дисциплине или не придржавања одлука донетих код послодавца обухвата: писмену пријаву, именоване комисије за утврђивање чиње-

ничног стања (по једног члана именују репрезентативни синдикати и синдикат чији је запослени члан уколико није члан репрезентативног синдиката), поступак утврђивања чињеничног стања, писани извештај Комисије о утврђеном чињеничном стању и одлуку послодавца са образложењем.

Члан 74.

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 не чињења могло да дође до одређених последица па је на то пристао.

Повреда радне обавезе учињена је из нехата ако је запослени био свестан да његово дело може да изазове забрањене последице, али је олако држао да до тога неће доћи или да ће то моћи спречити или кад није био свестан да својом радњом може учинити повреду радне обавезе иако је према околностима под којима је оно учињено и према својим личним својствима био дужан и могао бити свестан те могућности.

Ако је констатовано да је повреда радне обавезе учињена умишљајем или из нехата или довођењем себе у стање неурачунљивости, испуњен је услов кривице запосленог.

Члан 75.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводи-ма 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.

Послодавац може запосленом из члана 65. став 1. овог уговора да откаже Уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 70. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Поступак утврђивања повреде радне обавезе запосленог утврдиће се Правилником о радној дисциплини и понашању запослених код послодавца.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је запослени члан, у року који је остављен запосленом из става 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката достављено у року из претходног става овог члана.

Члан 76.

У случају отказа Уговора о раду запосленог на основу члана 64. став 2. тачка 1. овог уговора, послодавац не може да запосли друго лице на истим пословима у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају када послодавац даје отказ запосленом – особи са инвали-

дитетом кога послодавац, због губитка радне способности, проглашава технолошким вишком јер не постоје послови на које таквог запосленог може да премести. Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 77.

Послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања запосленом у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Запослени чији је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из претходног става овог члана или посебној потвди.

б) Рок застарелости

Члан 78.

Отказ уговора о раду из члана 64. став 1. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 67. став 1 тачка 1. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 79.

Уговор о раду отказује се решењем, 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 просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или 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 послодавца. 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 арбитражом.

в) Удаљење запосленог

Члан 80.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од најмање осам дана од дана достављања упозорења, у коме запослени треба да се изјасни.

Удаљење из става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом, ако за то постоје оправдани разлози утврђени овим уговором.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка

Члан 81.

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

Члан 82.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 80. и 81. 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 81. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 83.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 82. 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 се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 67. и 68. овог уговора.

V. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 84.

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 из става 2. овог члана 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 својим решењем у складу са законом и овим уговором.

Члан 85.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу, покрене 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 84. став 5 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, податке о подносиоцу пријаве и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 86.

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 87.

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 88.

Када комисија из члана 84. став 5. 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 учињену штету или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

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

Директор или лице које он овласти може решењем из става 2. овог члана запосленог обавезати да штету надокнади 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 надокнади 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 89.

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 надокнади износ исплаћене штете.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 90.

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

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера за безбедан и здрав рад обавезно је учешће представника синдиката.

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

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.

Члан 91.

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 адекватну радном месту на којем ради, а према прописима о безбедности и здрављу на раду и стандардним техничким нормативима, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства и опрема за личну заштиту на раду обезбеђују се сагласно спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део општег акта послодавца о безбедности и здрављу на раду и на основу годишњег плана заштите запослених у вези безбедности и здрављу 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 мера безбедности и здрављу 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 безбедности и здрављу 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 о безбедности и здрављу на раду 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, полазећи од специфичности сваког радног места;

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 Надзорни 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 код послодавца;

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

16. да обезбеди финансијска средства за спровођење мера безбедности и здравља на раду;

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

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката.

Када су на основу извршене процене ризика утврђени послови са повећаним ризиком, на овим радним местима могу радити само запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

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

Запосленима, који због здравственог стања на основу решења надлежног органа не могу обављати послове за које су засновали радни однос и на којима су радили до промене здравствено стања, омогућиће се обављање других одговарајућих послова, у складу са решењем према преосталој здравственој способности, ако прописима није другачије одређено.

Члан 92.

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

Запослени се обавезују:

1. да се обуче 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 и тесту за детекцију наркотичких средстава уколико се посумња да су под утицајем алкохола или другог наркотичког средства за време рада;

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

6. да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима правилно рукују да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица и да их одржавају у исправном стању;

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

8. 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 93.

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

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

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.

Лична заштитна средства и опрема даје се запосленима који обављају послове на радним местима на којима се опасност 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 послодавца.

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 94.

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.

Руководиоци погона и служби, шефови реона 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 у року од 24 сата од настале повреде, 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 95.

Право је и обавеза запосленог да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на које распоређен, односно премештен.

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 правилником 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 2. 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 2. овог члана запослени има право на зараду свог радног места као да је радио.

Члан 96.

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

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

Послови који се обављају са повећаним ризиком утврђују се по шифрама послова у акту о процени ризика, који доноси директор.

Актом о процени ризика утврђују се услови које запослени морају да испуњавају за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, у радној околини или за употребу поједине опреме за рад.

Финансијска средства за спровођење акта о процени ризика и програма мера за унапређење безбедности и здравља на раду утврђују се годишњим планом пословања послодавца.

Критеријуми за утврђивање послова са повећаним ризиком су:

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

Члан 97.

Послови са повећаним ризиком 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 реона и пословођа на пословима канализационе мреже, грађевинских радова и канализационе механизације, послови зидара, руковооца енергетским и грађевинским машинама на грађевинским возилима и пословима каналске

маханизације, послови електричара, геобушача, руковаоца система за снижавање нивоа подземних вода, тесара и помоћног радника на истовару цистерни у канализационој мрежи, послови машинисте, помоћног радника на истовару цистерни у канализационим 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, руковаоца специјалног возила за чишћење колектора и сливника, каналочистача за транспорт каналске садржине, аутомеханичара, машинбравара, бригадира и пословође и аутолакирера на одржавању специјалних возила, послови постављења и обезбеђивања оптичких каблова у кишним и фекалним колекторима, перача водомера, послови машинисте и одржавања на линији за озонизацију, послови прања таложника, базена и резервоара.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених законом мора да испуњава и посебне услове из области безбедности и здравља на раду, прописа везаних за обављање делатности послодавца, да није млађи од 18 година.

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

Члан 98.

Синдикалне организације код послодавца имају право да се непосредно упознају са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера за њихово отклањање у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравље на раду.

О предузетим мерама по предлогу из претходног става послодавац је дужан да обавести синдикалне организације у року од 30 дана.

Члан 99.

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

Члан 100.

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, Надзорног 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 безбедности и здравља на раду и именује их директор.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 101.

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

Представници запослених чине 1/3 чланова Надзорног одбора и именују се на основу предлога репрезентативних синдиката у складу са статутом предузећа.

Поступак за предлагање и бирање кандидата за члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима и запосленима.

Уколико репрезентативни синдикати не предложе представника запослених у Надзорном одбору, представника предлаже комисија коју чине представници репрезентативних синдиката и представник послодавца у складу са статутом предузећа.

Члан 102.

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

Члан 103.

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

Надзорни одбор је дужан да, пре доношења Правилника о безбедности и здрављу на раду, прибави мишљење регистрованих синдиката.

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 104.

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 решавања вишка запослених.

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

Члан 105.

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

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

Члан 106.

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

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

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 64. овог уговора.

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 109.

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

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

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 110.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби послодавца доставља синдикат преко писарнице или директно преко овлашћеног представника синдиката.

Члан 111.

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

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

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

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

Члан 112.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

– да председницима репрезентативних синдиката обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то пун месечни фонд плаћених часова рада. За време обављања синдикалне функције, председник репрезентативног синдиката има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

– да споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца утврди право на плаћено одсуство, односно обезбеди одређен број плаћених часова месечно и другим представницима репрезентативних синдиката, ради обављања синдикалне функције, а сразмерно броју чланова синдиката;

– да председницима других (не репрезентативних) синдиката споразумно утврди број плаћених часова месечно ради обављања синдикалне 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 се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

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

Члан 113.

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

Члан 114.

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

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

Члан 115.

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

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

XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 116.

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.

Члан 117.

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

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 118.

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

Члан 119.

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, надзорном 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 120.

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 процеса рада предузећа.

Правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада утврђују: оснивач, директор и организације синдиката код послодавца.

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

Члан 121.

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 су 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 122.

Послодавац и оснивач дужни су да са штрајкачким одбором преговарају о изналагању 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 123.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступе 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 124.

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.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 125.

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

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

Члан 126.

Овај уговор се закључује на три године.

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

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

Члан 127.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 125. става 1. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 128.

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

Члан 129.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора у року од тридесет дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна у року од тридесет дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодаваца.

Члан 130.

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

Члан 131.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Правилник о раду број 2767 од 29. јануара 2013. године.

Члан 132.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се даном потписивања овог уговора и објављује се у „Службеном листу Града Београда”.

Послодавац	Оснивач
ЈКП „Београдски водовод и канализација”	Град Београд
Број 4101/І	Г Број 352-571
Београд, 29. јануара 2015. године	Београд, 29. јануара 2015. године
Директор	Градоначелник
Светозар Веселиновић, ср.	др Срниша Мали, ср.
Репрезентативни синдикати	
1. Независни синдикат	2. Синдикална
ЈКП БВК	организација Самосталног
	синдиката ЈКП БВК
Број 7	Број 1
Београд, 29. јануара 2015. године	Београд, 29. јануара 2015. године
Председник	Председник
Радуге Ристић, ср.	Милан Панић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 5. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду од 22. децембра 2014. године, Синдикална организација самосталног синдиката ЈКП „Градске пијаце” – Београд, директор ЈКП „Градске пијаце” – Београд и градоначелник града Београда, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКЕ ПИЈАЦЕ” – БЕОГРАД****І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, утврђују се: радни односи; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зараде; накнада зараде и друга примања; престанак потребе за радом запослених; забрана конкуренције; накнада штете; измена Уговора о раду; престанак радног односа; заштита права запослених; начин решавања спорова; учешће у управљању; услови рада синдиката и организовање процеса штрајка.

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

Члан 2.

Оснивач, у смислу овог уговора, сматра се Град Београд.

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

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

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

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

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

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

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

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

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

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

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

Члан 6.

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

1. Заснивање радног односа

Члан 7.

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

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

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

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

Члан 8.

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

Члан 9.

Одлуку о избору лица за обављање одређених послова доноси директор.

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

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

Уговор о раду закључује запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом и овим уговором.

2. Приправници

Члан 10.

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

Приправнику приправнички стаж траје:

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

По истеку приправничког стажа, приправник полаже стручни испит пред Комисијом за полагање стручног испита.

Комисију за полагање стручног испита приправника образује директор предузећа, а са стваљена је од најмање три члана одговарајућег степена стручне спреме из стукe у односу на приправника који полаже приправнички испит. Након полагања приправничког испита комисија извештава директора предузећа о резултатима испита.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на накнаду у висини од 80% основне зараде послова за које је примљен у радни однос у својству приправника.

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

Члан 11.

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.

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

Члан 12.

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

3. Радно време

Члан 13.

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

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

Члан 14.

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

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

Члан 15.

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

Члан 16.

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

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

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

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

Члан 17.

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

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

Члан 18.

Распоред радног времена утврђује директор, у оквиру годишњег радног времена.

Члан 19.

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

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђивања 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.

Члан 20.

Послодавац може запосленом да уведе прерасподелу радног времена, у складу и под условима утврђеним законом.

4. Одмори и одсуства

а) Одмор у току дневног рада

Члан 21.

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

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада од најмање 45 минута.

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

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

Члан 22.

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 директор.

б) Дневни одмор

Члан 23.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом и овим уговором није другачије одређено.

в) Недељни одмор

Члан 24.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

г) Годишњи одмор

Члан 25.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим уговором, од 20 а највише 30 радних дана по свим основама, осим запослених који раде на пословима посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може да траје и дуже од 30 дана, односно највише 35 радних дана.

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

- а) радног искуства;
- б) сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту;
- в) здравственог стања запосленог и чланова уже породице;
- г) посебних и отежаних услова рада.

Члан 26.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства:
 - 1 радни дан за сваке навршене три године радног стажа, а највише 7 радних дана
 2. По основу сложености послова – доприноса у раду:
 - за послове за које се захтева I и IV степен стручне спреме 2 радна дана
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 3 радна дана
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 4 радна дана
 - за послове са посебним одговорностима и овлашћењима 5 радних дана
 3. По основу услова рада:
 - радници Сектора пијачних услуга и Техничког сервиса 2 радна дана
 4. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година старости, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју 3 радна дана
- У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 4, онда се годишњи одмор по свим основама увећава за 4 радна дана.

Члан 27.

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

Члан 28.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два или више делова, у складу са законом, уколико процес рада то дозвољава, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање две радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 29.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, ако се тиме не ремети процес рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор или лице које он овласти, у писаној форми и уручује га запосленом.

5. Одсуствовање са рада

Члан 30.

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

– ступања у брак	5 радних дана
– рођења детета	7 радних дана
– смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог)	7 радних дана
– смрти брата или сестре запосленог	5 радна дана
– смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана
– теже болести члана уже породице	7 радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана
– полагања стручног испита	6 радних дана
– празновања крсне славе	1 радни дан
– елементарних непогода	5 радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	5 радних дана
– добровољног давања крви	2 радна дана

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

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

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

Члан 31.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, уз остваривање свих права и обавеза из радног односа.

Члан 32.

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

Члан 33.

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

– нећа члана уже породице	5 радних дана
– нећа члана шире породице	3 радна дана
– смрти сродника, који нису наведени у члану 30.	2 радна дана

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

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

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

6. Мировање радног односа

Члан 34.

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада због одслужења односно дослужења војног рока, одласка на рад у иностранство, односно код другог послодавца или функцију, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана престанка разлога за мировање радног односа.

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

III. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 35.

Запосленом радни однос престаје:

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

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 36.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

3. Отказ од стране послодавца

Члан 37.

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

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

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 38.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,

односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоц покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

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

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

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

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

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

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 39.

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

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

в) Непоштовање радне радне дисциплине од стране запосленог

Члан 40.

Запосленом који не поштује радну дисциплину, директор може да откаже Уговор о раду у складу са законом и Уговором о раду.

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

Члан 41.

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

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана.
- 2) новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца. Новчана казна се извршава на основу решења послодавца обуставом од зараде запосленог.

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

Члан 42.

Директор је дужан да пре отказа Уговора о раду, испштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зареде.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 43.

Уговор о раду се запосленом не може отказати у следећим случајевима:

- 1) за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 2) због његовог статуса или активности у својству представника запослених;
- 3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима;
- 4) због обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 44.

Уколико запослени спори чињенице и околности које представљају разлог за отказ Уговора о раду у смислу закона, директор ће писмено овластити стручно лице да, у хитном поступку, утврди све елементе неопходне за основаност давања отказа Уговора о раду, у складу са законом.

IV. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 45.

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

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

Члан 46.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

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

Члан 47.

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

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

Члан 48.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Члан 49.

Вредност радног часа за запослене, за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду. Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа утврђеног у складу са законом, увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 50.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину, у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на коју сагласност даје оснивач.

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

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

Члан 51.

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

Члан 52.

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

Основна зарада одређује се на основу следећих критеријума:

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

Члан 53.

Цена рада утврђује се као производ вредности радног часа и вредности посла коефицијента, а на основу општег акта о организацији и систематизацији радних места, распоређивању запослених, специфичности и сложености посла и одговорности у раду.

Члан 54.

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

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

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

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

- по основу сложености извршеног посла – до 10%;
 - по основу повећања обима извршеног посла – до 10%;
 - по основу квалитета извршеног посла – до 10%;
 - по основу завршетка посла пре рока – до 10%;
 - по основу отежаних услова рада – до 10%;
 - од 3% до 6% у случају изложености буци, прашина, прљавштини или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења;
 - од 3% до 6% у случају тешких физичких напора, рада на температури нижој од минус 10 °C или вишој од плус 30 °C, руковања штетним или отровним материјама;
- Запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

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

Члан 55.

Увећање зарада запосленима из члана 53. став 3. може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 56.

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.

Просечна зарада у предузећу остварена по овом уговору не може бити нижа од остварене просечне зараде запослених у привреди града Београда.

1. Увећана зарада

Члан 57.

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 недељом,
5. додаток на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

Члан 58.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду, и то:

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена 25% од основице;
- за рад на дан празника који је нерадни за 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 35% од основице;
- за рад недељом 10% од основице.

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

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

2. Накнада зараде

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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

Члан 61.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,4% цене рада утврђене овим уговором.

Накнада трошкова

Члан 62.

Запослени има право на накнаду трошкова који не улазе у зараду и то:

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

- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање

од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на 1/2 пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

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

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

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова који улазе у зараду и то:

- трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара бруто зараде по радном дану;
- регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији за децембар месец претходне године, а запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, има право на сразмерни износ регреса.

Друга примања

Члан 64.

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

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.
- трошкове породици у случају смрти запосленог или члана уже породице, у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну до висине неопорезованог износа. Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 65.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања и то: запосленим женама поводом 8. Марта, деци запосленог до навршене 10. година живота једнократно поводом Нове године и Божића, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор, на предлог репрезентативног Синдиката, у оквиру финансијских и законских могућности. Исплата запосленим женама поводом 8. марта извршиће се по претходно добијеној препоруци од оснивача.

Члан 66.

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

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – 0,625 просечне зараде у предузећу;

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

Члан 67.

Запослени имају право на добровољни пензијски фонд и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција.

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

Послодавац може, поред осигурања из става 2. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, од повреда на раду и професионалних обољења. Кад се стекну финансијски услови уз предходну сагласност оснивача.

Члан 68.

Послодавац може да запосленом исплатити солидарну помоћ у износу од најмање једне просечне зараде у привреди Града у месецу у коме се врши исплата, у следећим случајевима:

- теже болести запосленог или члана уже породице;
- здравствене рехабилитације запослених, услед теже болести;
- здравствене рехабилитације запослених наступањем теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- изузетно тешке социјално-материјалне ситуације у породици;
- за набавку лекова за запослене или члана уже породице, до износа трошкова према приложеном рачуну, о чему одлуку доноси директор.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца.

1. Минимална зарада

Члан 69.

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

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

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

V. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 70.

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

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

Послодавац и представник репрезентативног синдиката су дужни да донесу Акт о процени ризика, у складу са законом.

За спровођење безбедности здравља на раду одговорни су: директор, руководиоци сектора и остали запослени који су одговорни за надзор и извршење послова.

Члан 71.

Послодавац је дужан да у складу са законом, овим уговором и општим актима обезбеди запосленима рад на радном месту и радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Запослени су дужни да поштују прописе о безбедности и здрављу на раду, како не би угрозили своју безбедност и здравље других запослених.

Члан 72.

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

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења уз обавезно информисање репрезентативног синдиката.

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

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

Члан 73.

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

Члан 74.

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 75.

Запослени има право да одбије да ради одређене послове ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље.

Председник синдикалне организације има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима рада на сваком радном месту и да надлежном органу послодавца предложи предузимање прописаних мера заштите на раду.

Члан 76.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац је дужан да издваја средства, од 0,10 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

Члан 77.

Код послодавца се формира Одбор за безбедност и здравље на раду као саветодавно тело, састављено од представника репрезентативног синдиката, директора и стручњака из области заштите на раду. Рад одбора обавља се у складу са законом и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Члан 78.

Актом о процени ризика, у складу са законом, ближе се уређују безбедност и здравље на раду, уз обавезу да се конкретно утврде послови са посебним условима рада, лична заштитна средства и опрема за ове послове где се опасности и штетности, које се појављују у процесу рада, не могу отклањати на други начин, као и послови за које је обавезно обезбедити средства личне хигијене.

VI. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 79.

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

Члан 80.

Директор или лице које он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за проузроковану штету у року од осам дана од дана сазнања, односно пријема пријаве о проузрокованој штети.

Надзорни одбор предузећа именује Комисију за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

Ако се висина штете не може утврдити, висина штете утврдиће се вештачењем стручног лица.

Члан 81.

На основу извештаја Комисије из члана 80. овог уговора, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Решењем директора којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређују се начин и рок за накнаду штете.

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

Ако запослени не прихвата да надокнади проузроковану штету на начин из става један овог члана, покреће се поступак пред надлежним судом ради наплате проузроковане штете.

Члан 82.

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

О захтеву за накнаду штете одлучује директор.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 83.

Надзорни одбор предузећа сачињавају представници оснивача и представник запослених код послодавца.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава оснивач, на предлог запослених у складу са статутом.

Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању члана Надзорног одбора, предлози запослених ће се доставити директору, сразмерно броју чланова репрезентативног синдиката.

Члан 84.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена код послодавца, а посебно код својинске трансформације реструктурирања јавног приватног партнерства и концесија, давањем мишљења и предлога.

Члан 85.

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

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

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 86.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници Колективног уговора дужни су да закључе социјални програм и донесу Програм решавања вишка запослених, ако се утврди да ће доћи до престанка за радом запослених на неодређено време и то за најмање од 10% запослених код послодавца.

Члан 87.

Послодавац је дужан да уколико се испуне услови из члана 86. уговора, сачини Програм решавања вишка запослених у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање.

Програм садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање у смислу Закона о раду;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан Уговор о раду.

Програм доноси Надзорни одбор.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених утврдиће се у складу са законом и Социјалним програмом за запослене у јавним предузећима који закључују градоначелник и репрезентативни Синдикати комуналаца Београда.

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

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду по основу престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која предходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 89.

Надзорни одбор, послодавац и репрезентативни синдикат формираће заједничку комисију за социјални дијалог.

Задатак ове комисије је:

- израда социјалног програма за запослене;
- израда програма рационализације броја запослених;
- израда програма реструктурирања и унапређења половања основне делатности;
- израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

IX. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 90.

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

Члан 91.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених и сви корисници услуга градских пијаца преко средстава јавног информисања, имајући у виду да послодавац пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 92.

Уколико се због необезбеђења права из овог уговора, организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом и запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 93.

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

Члан 94.

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

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

Члан 95.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребе стручних, административних и техничких услова неопходних за његов рад;
- да омогући председнику репрезентативног синдиката, на његов захтев, да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених који произилазе из закона и овог уговора и да за то време прима накнаду зараде;
- да председнику репрезентативног Синдиката – синдикалном поверенику, обезбеди 40 плаћених часова месечно у предузећу за обављање његове функције;
- да представницима репрезентативног синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- да представници репрезентативног синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора када се разматрају иницијативе које упути одређени репрезентативни синдикат, или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 96.

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

Члан 97.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити да понуди измену уговорених услова рада, ако је то за њега неповољније или на други начин довести у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду, и то: члану Савета запослених и представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима Одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 98.

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

XI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 99.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Колективног уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

Уколико настане спор поводом отказа Уговора о раду и исплате минималне зараде, примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

Члан 100.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража.

Арбитража се формира када дође до спорова у примени или промени Колективног уговора, у року од 30 дана од дана настанка спора у примени, или започињања промене овог уговора.

Арбитража се састоји од пет чланова, и то: изабраног представника оснивача, послодавца, репрезентативног синдиката и два неутрална члана, која предлаже оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат, по договору, из реда стручњака за област која је предмет спора.

Арбитража је дужна да у року од 30 дана од дана формирања одлучи по предмету спора.

Члан 101.

Поступак пред арбитражом може да покрене сваки учесник Колективног уговора.

Одлука арбитраже обавезна је за стране у спору, потписнике Колективног уговора, замењује одговарајућу одредбу Колективног уговора због које је дошло до спора.

Учесник у спору, уколико сматра да је арбитражном одлуком повређено право засновано по закону, може покренути спор код надлежног суда.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 102.

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

На сва питања која нису регулисана овим уговором, примењују се одредбе закона и колективних уговора.

Члан 103.

За праћење примене и тумачења одредаба овог колективног уговора надлежна је Комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора, у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Комисију сачињавају по два предстаника потписника овог уговора.

Чланови Комисије бирају председника и секретара из састава Комисије.

Комисија је обавезна да у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора, достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Закључци и тумачења донети на Комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању Колективног уговора код послодавца.

Члан 104.

Овај уговор закључује се на три године.

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

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

Члан 105.

У случају отказа, овај уговор се примењује до разрешења спорних питања, а најдуже шест месеци, с тим што су учес-

ници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана доношења одлуке о отказу.

Члан 106.

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

Члан 107.

Одлуку о коефицијентима радних места у ЈКП „Градске пијаце” – Београд, доноси послодавац и репрезентативни синдикат у посебном документу.

Члан 108.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Градске пијаце” – Београд број 5133 од 11. јуна 2013. године („Службени лист Града Београда”, број 33 од 27. јуна 2013. године).

Члан 109.

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

ЈКП „Градске пијаце”

Београд

Број 858/2015

Београд,

29. јануара 2015. године

Директор

мр Иван Сочо, ср.

Синдикална организација

самосталног синдиката

Број 858/1/2015

Београд,

29. јануара 2015. године

Весна Крстајић, ср.

Град Београд

Г Број 352-605/2015

Београд, 29. јануара 2015. године

Градоначелник

Синиша Мали, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 78. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, Синдикална организација ЈКП „Градска чистоћа”, Независни раднички синдикат ЈКП „Градска чистоћа”, Независни синдикат ЈКП „Градска чистоћа”, АСНС ЈКП „Градска чистоћа”, Синдикат запослених ЈКП „Градска чистоћа”, Београдска унија синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Струковни синдикат „Независност” ЈКП „Градска чистоћа”, Синдикат јединства ЈКП „Градска чистоћа”, Синдикат физичких радника јединство у ЈКП „Градска чистоћа”, Дobar синдикат у ЈКП „Градска чистоћа”, Стварно независни синдикат у ЈКП „Градска чистоћа”, директор ЈКП „Градска чистоћа” и градоначелник града Београда – у име оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКА ЧИСТОЋА” БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором

за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа; образовање, стручно оспособљавање и усавршавање; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зарада, накнада зараде и друга примања; престанак потребе за радом запослених; забрана конкуренције; накнада штете; измена уговора о раду; престанак радног односа; заштита права запослених; начин решавања спорова; учешће у управљању; услови рада синдиката и организовање процеса штрајка.

Уговор се закључује између оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката у предузећу: Синдикалне организације ЈКП „Градска чистоћа”, Независног радничког синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Независног синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, АСНС ЈКП „Градска чистоћа”, Синдиката запослених ЈКП „Градска чистоћа”, Београдске уније синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Струковног синдиката „Независност” ЈКП „Градска чистоћа”, Синдиката јединства ЈКП „Градска чистоћа”, Синдиката физичких радника јединство у ЈКП „Градска чистоћа”, Доброг синдиката у ЈКП „Градска чистоћа” и Стварно независног синдиката у ЈКП „Градска чистоћа”.

Члан 2.

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

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

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Градска чистоћа” (у даљем тексту: послодавац), које заступа директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора, сматра се синдикална организација запослених код послодавца која је уписана у регистар и испуњава услове прописане законом и у коју је учлањено најмање 15% од укупног броја запослених код послодавца.

Члан 3.

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

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

Надзорни одбор у име послодавца закључује уговор са директором.

Члан 4.

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

Члан 5.

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

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

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

II. РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 6.

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

Члан 7.

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

Правилник из става 1. овог члана доноси директор уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 8.

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

2. Начин заснивања радног односа

Члан 9.

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

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

Члан 10.

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

3. Уговор о раду

Члан 11.

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

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Члан 12.

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

4. Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

Правилником се утврђују послови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 14.

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

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 15.

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

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

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

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

6. Приправници

Члан 16.

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 словима утврђено законом или правилником.

Приправнички стаж траје до шест месеци, у складу са правилником, а зарада износи 90% цене рада радног места за које се оспособљава приправник.

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

Члан 17.

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

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

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 18.

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

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

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

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 19.

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

2. Непуно радно време

Члан 20.

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

3. Скраћено радно време

Члан 21.

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

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

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

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

4. Прековремени рад

Члан 22.

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

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

5. Распоред радног времена

Члан 23.

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

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

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

6. Прерасподела радног времена

Члан 24.

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

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

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

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

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прекровмени рад.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 25.

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

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

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

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

Члан 26.

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 27.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и овим уговором.

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

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

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

Члан 28.

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

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

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

Члан 29.

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

Годишњи одмор запосленог се увећава по основу:

1. радног искуства до седам радних дана:
 - од 0–5 година један радни дан,
 - од 6 до 10 година два радна дана,
 - од 11 до 15 година три радна дана,

- од 16 до 20 година четири радна дана,
- од 21 до 25 година пет радних дана,
- од 26 до 40 година седам радних дана.

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

– за послове за које се захтева I до IV степена стручне спреме, односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године – два радна дана,

– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) – три радна дана,

– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије – четири радна дана,

– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима пет радних дана.

3. по основу услова рада – седам радних дана за запослене који раде на пословима са повећаним ризиком према Акту о процени ризика на радном месту и у радној околини, односно један дан за остале запослене,

4. здравственог и социјалног статуса – четири радна дана и то:

- запосленој са малолетним дететом,
- запосленом са двоје или више деце до 14 година живота,
- самохраном родитељу са дететом до седам година живота,
- запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју,
- инвалиду рада.

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

Уколико се запосленом по свим основама из овог члана утврди право на више од 30 радних дана годишњег одмора, у складу са чланом 43. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и чланом 28. овог уговора, запосленом се одређује годишњи одмор у трајању од 30 дана.

3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 30.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 29. овог уговора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 31.

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

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

5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 32.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за кален-

дарску годину, уз претходну консултацију запосленог, ако се тиме не ремети процес рада.

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

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

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

6. Плаћено одсуство

Члан 33.

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

- ступања у брак – пет радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге – седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – седам радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог – пет радних дана,
- смрти родитеља, усвојиоца брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана;
- теже болести члана уже породице запосленог – седам радних дана;
- селидба сопственог домаћинства – четири радна дана;
- полагање стручног или другог испита – шест радних дана по испиту за прво полагање;
- заштита и отклањање штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – пет радних дана;
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – у дужини трајања, а најдуже седам радних дана;
- учествовање у такмичењима које организују синдикалне организације – у дужини трајања, а најдуже седам радних дана;
- добровољно давање крви – два радна дана;
- и у осталим случајевима предвиђених чланом 74. овог уговора.

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

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

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

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у слушају: 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.

7. Неплаћено одсуство

Члан 34.

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

- неге члана уже породице – 5 радних дана;
- неге члана шире породице – 3 радна дана;
- смрти сродника који нису наведени у члану 33. овог уговора – 2 радна дана;
- учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – 5 радних дана;
- извршења посла који запослени мора лично да обави – 1 до 5 радних дана.

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

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

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

Члан 35.

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

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

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

8. Мировање радног односа

Члан 36.

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

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

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 37.

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

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

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

Члан 38.

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

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

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

Члан 39.

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

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

Члан 40.

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

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

2. Заштита личних података

Члан 41.

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

3. Заштита омладине

Члан 42.

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

Члан 43.

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

Члан 44.

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

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

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

4. Заштита материнства

Члан 45.

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

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

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

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

Члан 46.

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

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 47.

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

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

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

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

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

Члан 48.

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 породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

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

Члан 49.

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

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

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

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

Члан 50.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegtије 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 зарату, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом и овим уговором.

Члан 51.

Право из члана 48. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 52.

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

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

7. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 53.

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

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

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

8. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 54.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из тачке 40. став 2. овог уговора, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

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

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 114. став 5. тачка 1. овог уговора.

9. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 55.

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

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

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

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

10. Обавезе и одговорности послодавца и запосленог

Члан 56.

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

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

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди:

1) средства и опрему за личну заштиту на раду, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин, а иста средства се обезбеђују према Спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део Правилника о заштити на раду и годишњег Плана средстава заштите на раду;

2) да обезбеди изразу годишњег плана и програма заштите на раду и потребна финансијска средства;

3) средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и слично;

4) оспособљавање запослених за безбедан рад, односно теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту, које се спроводи сагласно Закону о безбедности и здрављу на раду и програму који утврђује стручна служба – Служба безбедности и заштите на раду послодавца;

5) одржавање средстава за рад у исправном стању, сагласно општем акту послодавца;

6) да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених;

7) да у току текуће године осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, са висином премије осигурања коју утврђује Надзорни одбор послодавца.

Члан 58.

Запослени се обавезује:

1) да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених;

2) да се придржава прописаних и наложених мера безбедности и заштите на раду и да се стара о спровођењу и унапређењу безбедности и заштите на раду;

3) да се подвргне одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да је под утицајем алкохола;

4) да се обучи за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленим;

5) да наменски користи лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукује и да их одржава у исправном стању;

6) да контролише своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако ради на радном месту са повећаним ризиком обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац;

7) да стално усавршава своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и обављањем својих послова спречава загађивање радне и животне средине.

Члан 59.

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

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

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

Члан 60.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства до 0,2% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да ова средства користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

Средства која припадају репрезентативним синдикатима у складу са годишњим Финансијским плановима намењена су за рекреативни одмор, спортске игре и сл. манифестације и нису садржана у фонду средстава из претходног става овог члана.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 61.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, општим актима код послодавца и уговором о раду.

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

Члан 62.

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

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

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

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 63.

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

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

3. Основна зарада

Члан 64.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности чији је оснивач Град Београд, за текући месец, се утврђује на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова.

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

Члан 65.

Маса зарада за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности Београда, чији је оснивач Град Београд, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину, у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће Града Београда.

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

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

Члан 66.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 65. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 67.

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

Коефицијент посла за сва радна места утврђује директор привилегијом о организацији и систематизацији који ће донети у сарадњи са репрезентативним синдикатима.

Основна зарада запосленог утврђује се у распону од 1–6 између најнижег и највишег коефицијента.

Члан 68.

Основна зарада по сату утврђује се као производ вредности радног часа и вредности – коефицијента посла утврђеног у члану 67. овог уговора.

Члан 69.

Основна зарада из члана 63. 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;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности јавног предузећа.

4. Радни учинак

Члан 70.

На свим радним местима прати се и утврђује оцена радног доприноса запослених.

На основу оцене радног доприноса увећава се до 20% зарада радника који су својим радом допринели већем и квалитетнијем обиму рада, већој продуктивности, креативности, очувању и заштити имовине и за друге пословне резултате, односно умањује до 20% зарада радника који у току рада не дају потребан допринос у извршавању радних задатака на радном месту на које је распоређен.

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

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

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

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

Увећање стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла.

5. Увећана зарада

Члан 71.

Запослени има право на увећану зараду за:

- прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена 30% од основице;
- рад на државни или верски празник који је нерадни дан 125% од основице;
- рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла 40% од основице;
- за рад у смени уколико није вреднован при утврђивању основне зараде 2%;
- за рад недељом 10% од основице.

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 рада.

Члан 72.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,4% од основице.

Члан 73.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:

- први део исплате зарада за претходни месец до 10. у текућем месецу;
- коначна исплата зарада до 25. у месецу за претходни месец.

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

6. Накнада зараде

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

7. Накнада трошкова

Члан 76.

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

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

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

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на 1/2 пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

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

– трошкове 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 Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде,

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара по радном дану.

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

Члан 77.

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

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од 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 неисплаћени регрес у висини утврђеној у ставу 1. овог члана.

8. Друга примања

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

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

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова, на основу рачуна за превоз, погребну опрему и сахрану покојника а до висине неопорезивог износа прописаног законом.

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

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

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

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

Члан 79.

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

Након утврђене добити предузећа, запослени могу остварити право на добит на основу одлуке Надзорног одбора о расподели добити у складу са годишњим финансијским извештајем предузећа, уз сагласност оснивача.

Члан 80.

Запосленом припада право на:

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

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

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду најкасније у року од 24 месеца, од дана стицања права.

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

2. Солидарну помоћ, за случајеве теже болести запосленог или чланова његове уже породице, здравствене рехабилитације, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, пружања помоћи породици умрлог запосленог, тешке материјалне ситуације запосленог у висини од најмање једне просечно исплаћене зараде у Граду Београду за месец у коме се врши исплата, а у случају набавке лекова до висине трошкова према приложеном рачуну.

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

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

Поступак доделе солидарне помоћи ће бити регулисан правилником који доноси директор.

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

Теже болести у смислу овог уговора су: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења – урођене срчане мане са декомпензацијом, сва стања са урађеним пејсмејкером или срчаним залисцима, шећерна болест, лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа желуца, јетре, панкреаса, танког и дебелог црева итд., апоплексија, плеггија, парализа, дистрофија, тежа психотична и психоневротична стања и болести, бронхијална астма (утврђена на клиници или другој стационарној установи), тешка инсуфицијенција вентилације плућа и тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило).

Члан 81.

Запослени имају право на добровољни пензијски фонд и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција до износа за који се не плаћају доприноси, а исплату врши послодавац по добијеној сагласности оснивача.

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

Послодавац може, поред осигурања из ст. 1. и 2. овог члана, да осигура од повреда на раду и професионалних обољења у увећаном износу, утврђеним овим уговором, запослене који раде на радним местима са посебним условима рада.

9. Минимална зарада

Члан 82.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Члан 83.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз сагласност репрезентативног синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 84.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да поштује поступак прописан Законом о раду и донесе Програм за решавање вишка запослених.

Надзорни одбор послодавца формираће заједничку Комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката, чији је задатак израда Програма за решавање вишка запослених, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности, према критеријумима које ће утврде репрезентативни синдикати и послодавац.

Члан 85.

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

Члан 86.

Програм за решавање вишка запослених из члана 84. садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање, рок у коме ће дати отказ, а доносе се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и висину отпремнине коју утврди Комисија за социјални дијалог.

Члан 87.

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

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду, у смислу члана 114. став 1. тачка 9. овог уговора, запосленом исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код ког остварује право на отпремнину.

Члан 89.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства утврђена у буџету оснивача предузећа.

Уколико су средства за исплату отпремнина запосленима који су утврђени као технолошки вишак обезбеђују из буџета града, примењиваће се критеријуми за исплату отпремнине утврђени Социјалним програмом закљученим између оснивача и репрезентативних синдиката.

IX. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 90.

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

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

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

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

Члан 91.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 90. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

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

X. НАКНАДА ШТЕТЕ

1. Одговорност и накнада штете

Члан 92.

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

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

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

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

Комисија унутрашње контроле из члана 70. овог уговора испитује и утврђује чињенице о постојању штете, њену висину, као и околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како да је надокнади, након чега писани предлог о истом доставља директору ради доношења решења из члана 96. овог уговора.

Члан 93.

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

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

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

Члан 94.

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

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

Члан 95.

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 96.

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

Члан 97.

Ако нађе да је запослени дужан да накнади штету, послодавац 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 достави накнадну писану изјаву у року од три дана од одржане расправе.

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

Члан 98.

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 99.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а да при том нису испуњени услови из члана 57. овог уговора, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

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

2. Удаљење запосленог са рада

Члан 100.

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

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

Члан 101.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 100. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини од 1/4, а ако издржава породицу у висини од 1/3 основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 100. став 2. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 102.

Удаљење из члана 100. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад, или да му откаже уговор о раду уколико за то постоје оправдани разлози из члана 114. став 1. тачке 2–4. овог уговора.

Члан 103.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 101. овог уговора и пуног износа зараде и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена,
- ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 114. став 1. тачке 2–4. овог уговора.

XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 104.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;

4) ако је запослени који је вишак обезбедио остваривање права из члана 87. овог уговора;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору у раду у складу са чланом 33. став 1. тач. 11. Закона о раду;

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

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

Члан 105.

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

Члан 106.

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

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

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

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

Члан 107.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

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

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

– када дође до промене у организацији или технологији рада предузећа;

– када престане потреба за радом запосленог на послу који је одређен Уговором о раду;

– када се смањи обим рада у предузећу;

– када се отвори ново радно место у процесу рада и

– када запослени захтева распоред на друге послове, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

Члан 108.

Привремено распоређивање запосленог на послове за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје до повратка одсутног запосленог и то у случају замене привремено одсутног запосленог, односно до шест месеци у случају привременог повећања обима посла или због организационих промена код послодавца.

Члан 109.

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

Послодавац је обавезан да у комисије из претходног става именује представнике репрезентативних синдиката.

Уколико комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада на одређеном радном месту, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

Запослени који није задовољан одлуком комисије има право да поднесе писани приговор директору.

XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 110.

Радни однос престаје:

– истеком рока на који је заснован;

– кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;

– споразумом између запосленог и послодавца;

– отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;

– на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;

– смрћу запосленог;

– у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 111.

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

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

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

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 112.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 113.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

4. Отказ од стране послодавца

4.1. Разлози за отказ

Члан 114.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 36. овог уговора, односно неплаћеног одсуства из члана 52. овог уговора.

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

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

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 55. овог уговора;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

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

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

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

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 104. став 1. тач. 1–5) овог уговора.

4.2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 115.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 114. ст. 2. и 3. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 116. овог уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4.3. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 116.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 114. ст. 2. и 3. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Послодавац може запосленом из члана 114. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 115. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 117.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 116. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 118.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 114. став 5. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 54. став 3. овог уговора.

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

Члан 119.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 114. овог уговора, не сматра се:

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

Члан 120.

Отказ уговора о раду из члана 114. став 1. тачка 1. и ст. 2. и 3. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 114. став 1. тачка 2. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

5. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 121.

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

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу чл. 124. и 125. овог уговора.

Члан 122.

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

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

6. Отказни рок и новчана накнада

Члан 123.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада и ако нема потребна

знања и способности за обављање посла на који је распоређен у смислу члана 114. став 1. тачка 1. овог уговора, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам, а најдуже 30 дана (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

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

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

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

7. Незаконити отказ

Члан 124.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

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

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

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

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

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

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

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

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

ХИИ. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 125.

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

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

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

Члан 126.

Спорно питање између запосленог и послодавца решава арбитар.

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

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 127.

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

Члан 128.

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

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

Члан 129.

Колективна права штите се њиховим остваривањем, у складу са Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова, Законом о штрајку, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и овим уговором.

Колективни радни спор настао у поступку закључивања, односно, измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, решаваће се у складу са одредбама Закона о мирном решавању спора, односно прописа који донесе министар надлежан за послове рада.

Члан 130.

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

ХИВ. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 131.

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

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

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

Члан 132.

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

Члан 133.

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

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

Члан 134.

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

ХИВ. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 135.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Копију приступнице обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 136.

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

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

Члан 137.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна;
- да представнику синдиката обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то 80 плаћених сати за 200 чланова синдиката и по два плаћена сата за сваких нових 100 чланова синдиката. Ако синдикат има мање од 200 чланова представник синдиката има право на сразмерно мање плаћених саги.
- 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, семинарима, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се одnose на права и обавезе запослених.

Представнику синдиката који је именован у органе синдиката на градском или републичком нивоу мирују права и обавезе из радног односа код послодавца и не може примати накнаду зараде, коју остварује у синдикату.

Члан 138.

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

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

Члан 139.

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

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

XVI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 140.

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 141.

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

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

Члан 142.

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

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 143.

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

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

Члан 144.

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 145.

Овај уговор закључује се на три године.

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

Члан 146.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 145. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 147.

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

Члан 148.

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

Члан 149.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” објављен у „Службеном листу Града Београда”, број 21/2013 од 28. маја 2013. године.

Члан 150.

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

Град Београд Г Број 352-576 Београд, 29. јануара 2015. године Градоначелник др Синиша Мали, ср.	Синдикат запослених ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Председник Миодраг Стаматовић, ср.
ЈКП „Градска чистоћа” Број 986 Београд, 29. јануара 2015. године Директор Мирослав Богдановић, ср.	Београдска унија синдиката ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Председник Александар Стојановић, ср.
Синдикална организација ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Председник Драган Станковић, ср.	Струковини синдикат „Независност” ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Главни повереник Драган Дамјановић, ср.
Независни раднички синдикат ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Председник Горан Стојиљковић, ср.	Синдикат јединства ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Председник Арифи Скендер, ср.
Независни синдикат ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Председник Милан Петрић, ср.	Синдикат физичких радника „Јединство” ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Председник Александар Бајда, ср.
Асоцијација слободних и независних синдиката ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Главни повереник Александар Тодоровић, ср.	Добар синдикат ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Председник Србољуб Јакшић, ср.
Стварно независни синдикат ЈКП „Градска чистоћа” Београд, 29. јануара 2015. године Председник Драгомир Обрадовић, ср.	

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 78. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”, Асоцијација слободних и независних синдиката – ЈКП „Паркинг сервис” Београд, директор ЈКП „Паркинг сервис” Београд и градоначелник града Београда у име Града Београда, као оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПАРКИНГ СЕРВИС” БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и колективним уговорима, уређују се: права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Паркинг сервис” Београд (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада, накнада зараде и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис” Београд.

Репрезентативни синдикати су Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис” и Асоцијација слободних и независних синдиката – ЈКП „Паркинг сервис” Београд.

Члан 3.

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

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац, а уколико средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде, коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије, увећане за 40%.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Овај уговор обавезује све запослене код послодавца.

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

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

2. Однос закона, овог колективног уговора, другог општег акта послодавца и уговора о раду

Члан 5.

Овај уговор, други општи акти послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и колективним уговорима.

Овим уговором, другим општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 6.

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

У случају из става 1. овог члана, примењује се закон, овај уговор и други општи акти послодавца.

3. Основна права, обавезе и одговорности запослених и послодавца

Члан 7.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 8.

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

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту.

Члан 9.

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

Представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити трпети последице због своје активности, ако поступа у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 10.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Члан 11.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду;
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама запослених и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом.

4. Забрана дискриминације

Члан 12.

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

Дискриминација из претходног става овог члана забрањена је у односу на:

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;
- образовање, оспособљавање и усавршавање;
- напредовање на послу;
- отказ уговора о раду.

Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 12. овог уговора које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 14.

Дискриминацијом се не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 12. овог уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 15.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 12. и 13. овог уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Услови за заснивање радног односа

Члан 16.

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

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник доноси директор.

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

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

Особе са инвалидитетом заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 17.

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

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правима из члана 11, став 1, алинеја 3. овог уговора.

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, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

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

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са послодавцем под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

Уговор о раду

Члан 18.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор.

Послодавац може, пре заснивања радног односа, вршити проверу стручних и психофизичких способности кандидата.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

Члан 19.

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

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом.

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

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

Члан 20.

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

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

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

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

Члан 21.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајања уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) време трајања дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 11. до 13. овог члана ако су они утврђени Законом о раду, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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 22.

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

Члан 23.

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

Послодавац је дужан да уговор о раду или његову копију држи у седишту или другој пословној просторији или на другом месту, у зависности од тога где запослени ради.

Пробни рад

Члан 24.

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

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 25.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са одређеним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Члан 26.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац.

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

Радни однос на одређено време

Члан 27.

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

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

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

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

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тачке 1)–3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона о раду или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 28.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности, као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 29.

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених правилником из члана 16. овог уговора, мора да испуњава и следеће услове за рад: да није млађи од 18 година и да поседује посебне здравствене и психофизичке способности.

Послови са посебним условима рада утврђују се правилником послодавца.

Посебним условима рада сматрају се нарочито:

– услови рада у којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења (рад у просторијама загађеним хемијским, физичким и биолошким штетностима; рад под дејством штетних зрачења; рад на високој или ниској температури; и други услови рада који штетно утичу на здравље запосленог);

– специфични технолошки процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду;

– специфични захтеви радног места који, у циљу безбедног рада, условљавају посебне здравствене, физичке и психофизичке способности запосленог за рад.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 30.

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

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се послови са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом, овим уговором или уговором о раду другачије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Обавеза послодавца је да писаним путем обавести синдикате као и све запослене у Предузећу о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на пуно радно време.

Члан 31.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

Приправници

Члан 32.

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 из члана 16. овог уговора.

Приправнички стаж најдуже траје годину дана, ако законом није другачије одређено и то:

- за високу стручну спрему 1 година
- за вишу стручну спрему 9 месеци
- за средњу стручну спрему 6 месеци

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

Члан 33.

Уговором о раду утврђује се да приправник за време трајања приправничког стажа има сва права, обавезе и одговорности која произилазе из радног односа.

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

Члан 34.

Приправник који је положио приправнички испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи стручни испит, престаје радни однос код послодавца, у складу са законом и овим уговором.

2. Радно време

Пуно радно време

Члан 35.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом и овим уговором није другачије одређено.

Радно време може износити и краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (близко радно време).

Непуно радно време

Члан 36.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 30. овог уговора.

Скраћено радно време

Члан 37.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризицом).

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се послови са скраћеним радним временом.

Скраћено радно време из става 1. овог члана, утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 38.

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).

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно.

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 37. овог уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

Распоред радног времена

Члан 39.

Радна недеља траје, по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Уколико се код послодавца обавља рад у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Члан 40.

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

Послодавац, изузетно, може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Уколико је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу, тако да запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Прерасподела радног времена

Члан 41.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла 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 уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена не мора бити везана за календарску годину, односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Члан 42.

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

Прерасподела радног времена из члана 41. овог уговора, не сматра се прековременим радом.

Члан 43.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 37. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 44.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

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

Члан 45.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Посебни услови рада

Члан 46.

Посебним условима рада сматрају се рад на отвореном, рад у сменама и ноћни рад и представљају основ за увећање зараде.

Радом на отвореном простору сматра се рад који запослени обавља сваког радног дана на отвореном простору у трајању дужем од половине радног времена.

Рад у сменама представља организацију рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.

Запослени који ради у сменама је запослени који у току три месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Члан 47.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

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

Члан 48.

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

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

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

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време из ст. 1, 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 49.

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 директор.

Дневни одмор

Члан 50.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

Запослени који ради у смислу члана 41. овог колективног уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Недељни одмор

Члан 51.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 50. овог уговора, ако законом није другачије одређено.

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

Уколико је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 52.

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

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

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

Члан 53.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним овим уговором, а најмање 20 радних дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу радног искуства, сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту, инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и посебних отежаних услова рада.

Дужина годишњег одмора

Члан 54.

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

1. По основу радног искуства и то:

– један радни дан за сваких навршених пет година стажа осигурања, а највише седам радних дана.

2. По основу сложености посла и то:
- два радна дана за послове за које се захтева од I и IV степена стручне спреме;
 - три радна дана за послове за које се захтева V и VI и степен стручне спреме;
 - четири радна дана за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме.
3. По основу услова рада и то:
- четири радна дана за услове рада (рад на отвореном простору, рад у сменама, ноћни рад).
4. По основу здравственог стања и то:
- четири радна дана запосленом – лицу са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленом са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до четрнаест година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју.
- У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор по свим основама увећава за пет радних дана.
5. По основу посебних отежаних услова рада и то:
- три радна дана за радна места посебним условима рада на којима раде запослени са скраћеним радним временом.
- Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године, по свим основама.

Члан 55.

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 рачунају се у дане годишњег одмора.

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

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 56.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 53. овог уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 57.

Годишњи одмор се користи једнократно или у два или више делова, у складу са Законом о раду.

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

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

Запослени који није у целости или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсуства са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 58.

У зависности од потребе посла, директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор у писаној форми и доставља запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, према условима које запослени испуњава на дан доношења решења.

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

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

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

Члан 59.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 60.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у следећим случајевима:

- склапања брака пет радних дана,
- рођења детета – порођаја супруге седам радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог) седам радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог пет радних дана,
- смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим два радна дана,
- теже болести члана уже породице седам радних дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом до пет радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства четири радна дана,
- полагање стручног или другог испита, учешћа на семинарима, саветовањима, обуци свих врста 1-6 радних дана,
- за сваки случај добровољног давања крви два узастопна дана рачунајући и дан давања крви,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до седам радних дана,
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3–7 радних дана.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних, верских празника у складу са Законом.

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

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

Уз захтев се подноси одговарајућа документација (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства), а у изузетним случајевима иста може бити достављена у року до пет дана од завршетка плаћеног одсуства.

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 61.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам 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, израда докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Неплаћено одсуство

Члан 62.

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

- учешће на спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – до пет радних дана,
- нега члана уже породице пет радних дана,
- нега члана шире породице три радна дана,
- смрт сродника који нису наведени у члану 60. – два радна дана, као и у другим случајевима, по одлуци директора.

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

За време неплаћеног одсуства са рада запосленом мирују права и обавезе из рада и по основу рада, осим ако за одређена права и обавезе није другачије предвиђено.

Мировање радног односа

Члан 63.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим уговором другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане потреба за његовим радом код послодавца;
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка 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.

Стручно усавршавање и стипендирање

Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада у складу са законом и општим актом послодавца.

Послодавац може запосленом који се самоиницијативно образује, стручно оспособљава и усавршава одобрити средства за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање под условима и на начин предвиђен општим актом послодавца.

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

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

Послодавац може да стипендира школовање деце преминулих запослених и деце запослених самохраних родитеља чији је други родитељ преминуо.

Послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за доделу стипендија.

Начин и услови стипендирања утврђују се уговором између директора послодавца и корисника стипендије.

4. Заштита запослених

Заштита на раду

Члан 65.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом о раду, Законом о здрављу и безбедности на раду, Законом о спречавању злостављања на раду и овим уговором у организовању и спровођењу заштите на раду.

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

Члан 66.

Послодавац је обавезан да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

Послодавац је дужан да општим актом утврди послове на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења уз обавезу информисања синдиката.

На пословима утврђеним општим актом из става 2. овог члана, могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

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

Члан 67.

Запослени су дужни да се оспособе 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 и знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 68.

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 69.

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

Заштита омладине

Члан 70.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- на којима се претежно обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрација;
- који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

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

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да унапред наведеним случајевима обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Забрањен је прековремено рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

Заштита материнства

Члан 71.

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

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

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

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

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 на основу његове писане сагласности.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 72.

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

Запослена жена може 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 навршених 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.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Право из става 4. овог члана може користити отац детета.

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 73.

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 72. став 2. овог уговора.

Право из ст. 1. и 2. овог члана може користити отац детета у случајевима и под условима утврђеним у члану 72. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 74.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 72. став 3. овог уговора.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 75.

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 остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

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

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

Члан 76.

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

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

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

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1–3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 77.

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

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

Члан 78.

Права из члана 75. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 79.

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 и овим уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 80.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

Члан 81.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 80. овог уговора.

Уколико послодавац не може да обезбеди запосленом одговарајући посао у смислу члана 80. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 82.

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.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 83.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ.

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

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

5. Зарада, накнада зарада и друга примања

Зарада

Члан 84.

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

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

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чине:

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

Под зарадом, у смислу претходног става, сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14. члана 42. став. 3 тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1)–4), члана 119, члана 120. тачка 1. и члана 158. Закона о раду.

Члан 85.

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, и
- месечног фонда остварених часова рада.

Цена радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и временаведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу са законом.

Члан 86.

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 даје оснивач.

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

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

Члан 87.

Маса зарада за запослене утврђена чланом 86. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним Законом о раду и овим уговором.

Члан 88.

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 послодавца.

Вредност посла, из става 1. овог члана, утврђује се посебним актом који споразумно закључују послодавац и репрезентативни синдикати, којим се разрађују послови по групама и подгрупама послова.

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

Члан 89.

Основна зарада из члана 85. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу 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.

Члан 90.

Остварени резултати рада запосленог утврђују се:

- на основу норматива за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити;
- на основу оцене радног доприноса кад се радни учинак не може мерити.

Члан 91.

Нормативи за остварене резултате рада за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити, утврђују се одлуком директора на основу обима извршеног посла, полазећи од усвојеног годишњег плана пословања и времена потребног за извршење.

Оцену радног доприноса, када се радни учинак не може мерити, даје директор на предлог непосредног руководиоца, у складу са критеријумима који се утврђују споразумом директора послодавца и синдиката.

Члан 92.

Код послова код којих се радни учинак може мерити из члана 91. став 1. овог уговора, зарада запосленог се може умањити до 20%, односно увећати до 20% у зависности од оствареног учинка.

Код послова код којих се радни учинак не може мерити из члана 91, став 2. овог уговора, зарада запосленог се може умањити до 20%, односно повећати до 40%.

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

Зарада запосленог може бити увећана највише три пута у току календарске године.

Члан 93.

Основи за утврђивање резултата рада из члана 90. могу се примењивати и кумулативно на месечном нивоу, што значи да се увећање, односно умањење зараде запосленог на основу оцене радног доприноса може вршити и за послове за које су утврђене норме, с тим да укупно увећање зараде запосленог не може бити веће од 40%, односно укупно умањење зараде запосленог не може бити веће од 20%.

Члан 94.

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

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

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате аконтације и коначног обрачуна зараде, достави писани обрачун, чији пријем запослени својеручно потписује.

Увећана зарада

Члан 95.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадни дан,
- ноћни рад,
- рад недељом,
- рад у смени и
- додатак на зараду по основу временаведеног у радном односу (минули рад).

Члан 96.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена 30% од основице;
- за рад на дан празника који је нерадни дан у висини од 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, у висини од 35%;
- за рад недељом 10% од основице;
- за рад у смени 3%, уколико такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;

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

При утврђивању распореда рада радника за прековремени рад, рад на дан празника који је нерадни дан, ноћни рад, рад у смени, ако процес рада то захтева, водиће се

рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

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

Члан 97.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину раду остварену у радном односу, у износу од 0,4% од основице.

Накнада зараде

Члан 98.

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог или других лица;
- коришћења годишњег одмора или 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 и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града, њених тела, седници органа друштвеног Фонда или органа синдиката и савеза синдиката у својству члана.

Члан 99.

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 70% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додатак на зараду, по основу времена проведеног у радном односу.

Накнада трошкова

Члан 100.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз као једино средство превоза. Послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају;
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целисти према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;

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

– трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру у износу од 30% цене једног литра бензина;

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

Коришћење сопственог путничког аутомобила у службене сврхе одобрава се посебном одлуком директора.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара бруто зараде по радном дану.

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

Члан 101.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежност за статистику за децембар месец претходне године.

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

Друга примања

Члан 102.

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

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

– помоћ запосленом за рођење сваког детета, у висини износа једне просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата, а уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на помоћ припада само једном родитељу;

– накнаду трошкова погребних услуга у висини просечних трошкова које утврђује ЈКП „Погребне услуге” у случају смрти брачног друга, деце и родитеља запосленог; у случају смрти детета уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на накнаду припада само једном родитељу; у случају смрти родитеља, уколико су код послодавца запослена рођена браћа или сестре, право на накнаду припада само једном од запослених;

– накнаду трошкова погребних услуга у висини стварних трошкова у случају смрти запосленог припада брачном другу и деци, а родитељима само у случају да запослени нема брачног друга и децу;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Одлуку о исплати и начину исплате других примања из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 103.

Послодавац може деци запосленог узраста до 15 година живота, да обезбеди поклон за Нову годину у вредности до

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

Право из претходног става, деца чија су оба родитеља запослена код послодавца, могу остварити само преко једног запосленог родитеља.

Послодавац може уз сагласност оснивача запосленим женама да обезбеди поклон поводом 8. марта – Дана жена, при чему овакво давање из средстава послодавца, сходно Закону о раду има карактер зараде.

Члан 104.

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

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

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

Критеријуми и мерила за исплату награде за јубиларну годину рада запосленог код послодавца утврђују се посебним актом који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

Члан 105.

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

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

Солидарна помоћ

Члан 106.

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

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

Критеријуми за обезбеђивање права и исплату солидарне помоћи запосленима, утврђују се посебним актом који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

Зарада из добити

Члан 107.

Послодавац може запосленима да исплати зараду из добити уз услов да се не прелази годишње планирана маса зарада, у складу са законом у висини коју утврђује Надзорни одбор, уз сагласност оснивача.

Одлуку о расподели добити и исплати зараде из добити из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор, на предлог директора.

Члан 108.

Право на зараду из добити из члана 107. има и запослени:

- који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад;

- на породичком одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата зараде из добити, провео на раду;

- који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата зараде из добити;
- коме је у току пословне године престао радни однос.

Износ зараде из добити утврђује се сразмерно исплаћеној заради коју је запослени остварио за годину за коју се врши исплата зарада из добити.

Минимална зарада

Члан 109.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

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

Члан 110.

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

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

6. Престанак радног односа

Опште одредбе о престанку радног односа

Члан 111.

Радни однос престаје:

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

Члан 112.

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

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

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

- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

– ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
– у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 113.

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

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

Отказ од стране запосленог

Члан 114.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказ од стране послодавца

Члан 115.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду и овог уговора.

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

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

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом и овим уговором;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) због одласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

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

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

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

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

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

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

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

Члан 116.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 115. ст. 2. и 3. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

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

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

Члан 117.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 115. ст. 2. и 3. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 118.

Послодавац може запосленом из члана 115. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 116. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 119.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 117. овог уговора.

Обавеза послодавца је да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 120.

Уколико откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 115. став 5. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеци од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

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

Члан 121.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 115. овог уговора, не сматра се:

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

Поступак у случају отказа

Члан 122.

Отказ уговора о раду из члана 115. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 115. став 1. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело утврђено законом.

Члан 123.

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 претходног става овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају 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 из става 1. овог члана, осим ако истим није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са чланом 194. Закона о раду.

Члан 124.

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

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

Члан 125.

Поступак за проверу остварених резултата или утврђивања потребних знања и способности запосленог покреће се решењем директора на основу предлога непосредног руководиоца.

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове које запослени обавља и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Пресудне чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује комисија коју образује директор, састављена од најмање три члана од којих је један представник организације синдиката чији је запослени члан, а остали чланови комисије бирају се из редова запослених са најмање истим степеном стручне спреме, као запослени чије се знање и способности проверавају, који раде на истим или сличним пословима.

Запосленом који не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности може се отказати уговор о раду, у складу са чланом 115. став 1. тачка 1. овог уговора и чланом 179. став 1. тачка 1) Закона о раду.

Члан 126.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 115. став 1. тачка 1) овог уговора, има право на отказни рок који се утврђује у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана, и то:

- 1) осам дана ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) 15 дана ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) 30 дана ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са директором или запосленим кога он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 127.

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из претходног става овог члана или у посебној потврди.

Вишак запослених

Члан 128.

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

Члан 129.

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

Члан 130.

Програм нарочито садржи:

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

- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

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

Програм у име и за рачун послодавца доноси Надзорни одбор послодавца.

Члан 131.

Репрезентативни синдикати су дужни да доставе мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

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

Члан 132.

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 133.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 115. став 5. тачка 1) овог уговора, запосленом исплати висину отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Члан 134.

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

Члан 135.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 133. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 136.

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

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

III. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 137.

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

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

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

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

Члан 138.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 137. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

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

IV. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 139.

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.

Члан 140.

Поступак утврђивања одговорности запосленог покреће се на основу писане пријаве или непосредног сазнања директора и обухвата: именовање комисије за утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку директора са образложењем.

Члан 141.

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 142.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси одлуку којом се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности.

Члан 143.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да надокнади, 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 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 144.

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

Члан 145.

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. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 146.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 117. став 1. овог уговора.

Члан 147.

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

Члан 148.

Удаљење запосленог са рада из члана 146. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим уговором ако за то постоје оправдани разлози из члана 115. ст. 2. и 3. овог уговора.

Члан 149.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 146. и 147. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 148. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 150.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 146. и 147. овог уговора, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 149. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

– 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;

– ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 115. ст. 2. и 3. овог уговора.

VI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 151.

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

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

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 154. овог уговора;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 155. овог уговора;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 130. став 1. алинеја 5. овог уговора;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;

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

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

Члан 152.

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 115. став 5. тачка 2) овог уговора, оспорава законитост анекса уговора о раду.

Уколико запослени не потпише анекс уговора о раду у року из става 1. овог члана, сматра се да је одбио понуду анекса уговора о раду.

Члан 153.

Уколико је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 152. овог уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

У случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог, одредбе из члана 152. овог уговора се не примењују. Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 152. овог уговора.

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

Члан 154.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из претходног става само уз лични пристанак.

Члан 155.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из претходног става и у другим случајевима утврђеним овим уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада уколико су испуњени услови из члана 154. став 1. тачка 2) овог уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

VII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Опште одредбе

Члан 156.

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

Заштита појединачних права

Члан 157.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање решити споразумно.

Спорна питања у смислу овог члана решава арбитар.

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

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 158.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 159.

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

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

Члан 160.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да послодавац пружа услуге које су од значаја за функционисање града.

Члан 161.

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 законом.

IX. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 162.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 163.

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

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

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

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

Члан 164.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

– да представнику синдиката обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то 60 плаћених сати за 200 чланова синдиката и по два плаћена сата за сваких нових 100 чланова синдиката. Ако синдикат има мање од 200 чланова представник синдиката има право на сразмерно мање плаћених сати;

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

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

– да се мишљење 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 председнике репрезентативних синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 165.

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

Члан 166.

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, овим уговором и уговором о раду и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 167.

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

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

Х. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Спорови у закључивању и у примени овог колективног уговора (колективни радни спор)

Члан 168.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог уговора, остваривање 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 спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

Спорови у примени овог колективног уговора (индивидуални радни спор)

Члан 169.

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 спорова.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 170.

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

ХИ. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

Привремени и повремени послови

Члан 171.

Послодавац може, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

1) незапосленим лицем;

2) запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена;

3) корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

Уговор о делу

Члан 172.

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

Уговор о делу може да се закључи са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 173.

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописима.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог уговора.

Уговор из ст. 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

Допунски рад

Члан 174.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем. Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

XII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 175.

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

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

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

Члан 176.

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

Члан 177.

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

XIII. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 178.

Учесници овог колективног уговора, репрезентативни синдикати код послодавца и директор, дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора из става 1. овог члана не постигне сагласност у закључивању колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорног питања.

Састав, начин рада и дејство одлуке о арбитражи споразумно утврђују учесници у закључивању овог колективног уговора.

Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 179.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници овог уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

Важење и отказ колективног уговора

Члан 180.

Овај уговор закључује се на период од три године.

Важење овог уговора може престати споразумом учесника овог уговора или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум о престанку овог уговора потпишу учесници овог уговора.

Овај уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе писани отказ другом учеснику овог уговора.

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

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

Члан 181.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 182.

Закључивањем овог Колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Паркинг сервис”, бр. 1140 од 14. фебруара 2013. године, објављен у „Службеном листу Града Београда”, број 7/13 од 20. марта 2013. године.

Члан 183.

Овај уговор ступа на снагу даном закључења, а примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

**Савез самосталних синдиката Србије
Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”**

Број 2

Београд, 28. јануара 2015. године

Председник

Биљана Бојовић, ср.

**Асоцијација слободних и независних синдиката
ЈКП „Паркинг сервис”**

Број 2

Београд, 28. јануара 2015. године

Главни повереник

Миљан Маринковић, ср.

Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис”

Број 866

Београд, 28. јануара 2015. године

Директор

Андрија Чупковић, ср.

Град Београд

Г Број 352-567

Београд, 29. јануара 2015. године

Градоначелник

Синиша Мали, ср.

На основу чл. 240. и 247. Закона о раду Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и Посебног Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, градоначелник града Београда, директор ЈП „Ада Циганлија”, Синдикална организација ЈП „Ада Циганлија” и АСНС ЈП „Ада Циганлија”, 29. јануара 2015. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „АДА ЦИГАНЛИЈА”

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1.1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом о раду и Посебним колективним уговором, уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту запослени) у ЈП „Ада Циганлија” (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада и остала лична и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; право на штрајк; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Овај уговор закључује се између Синдикалне организације ЈП „Ада Циганлија”, АСНС ЈП „Ада Циганлија”, директора ЈП „Ада Циганлија”, као представника послодавца и Града Београда као оснивача.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд, а запосленим у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновао радни однос са послодавцем.

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

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Овај уговор примењује се код послодавца.

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

1.2. Однос закона, општег акта, овог колективног уговора и другог општег акта послодавца и уговора о раду

Члан 3.

Овај уговор и други општи акт послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и колективним уговорима.

Овим уговором, другим општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

1.3. Основна права, обавезе и одговорности послодавца и запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног

интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, односно Уговором о раду.

Члан 5.

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

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом.

Члан 6.

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

Запослени, односно представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду и другим општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду, као и да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Члан 8.

Запослени је дужан:

– да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;

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

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

– да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

1.4. Забрана дискриминације

Члан 9.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опре-

дељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својством у складу са законом.

2. РАДНИ ОДНОСИ

2.1. Заснивање радног односа

а) Услови за заснивање радног односа

Члан 10.

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

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, ондносно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде два узастопна степена стручне спреме, односно образовање у складу са законом.

Правилник доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

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

Особа са инвалидитетом заснива радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен законом о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 11.

Запослени 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, утврђен правилником.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

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

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са послодавцем под условима утврђеним законом о раду и посебним законом.

б) уговор о раду

Члан 12.

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

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Послодавац може, пре заснивања радног односа, вршити проверу стручних и психо-физичких способности кандидата.

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

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

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације о броју и потребама за новопримљеним радницима.

Члан 13.

Уговор о раду може се закључити на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

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

Члан 14.

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

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

Члан 15.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуну или скраћено);
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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.

в) Ступање на рад

Члан 16.

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 другачије договоре.

Члан 17.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

г) Пробни рад

Члан 18.

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

Општим актом из члана 10. овог уговора, утврђују се услови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 19.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са одређеним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Члан 20.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац на начин и под условима утврђеним уговором о раду.

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

д) Радни однос на одређено време

Члан 21.

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

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

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

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

– ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

– за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

– са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

– за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

– са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 22.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из члана 21. става 4. тач. 1–3) овог уговора по истом, односно другом правном основу, у складу са чланом 21. овог уговора.

Члан 23.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

ђ) Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 24.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

е) Радни однос са непуним радним временом

Члан 25.

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

Општим актом из члана 10. овог уговора, утврђују се услови са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на пуно радно време.

Члан 26.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

ж) Приправници

Члан 27.

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

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

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

Приправнички стаж траје најдуже годину дана ако законом није друкчије одређено.

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

2.2. Радно време

а) Пуно радно време

Члан 28.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом или овим уговором није друкчије одређено.

б) Непуно радно време

Члан 29.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 25. овог уговора.

в) Скраћено радно време

Члан 30.

Запослени који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом из члана 10. овог уговора, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време из става 1. овог члана, утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се правилником у складу са законом и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције уз пуно учешће репрезентативних синдиката.

г) Прековремени рад

Члан 31.

На захтев послодавца, запослени је дужан 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).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

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

д) Распоред радног времена

Члан 32.

Радна недеља траје пет радних дана.

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

Радни дан траје осам часова.

Члан 33.

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

Када 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 промене распореда радног времена.

Директор предузећа одлуком може да утврди радно време које је краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно у складу са законом.

ђ) Прерасподела радног времена

Члан 34.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

– када то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;

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

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена из овог уговора, не сматра се прековременим радом.

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

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

Члан 35.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 36.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 30. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 37.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена, прера-

чунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове преко-временог рада.

е) Ноћни рад

Члан 38.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана, сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смеђују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

2.3. Одмори и одсуства

а) Одмор у току дневног рада

Члан 39.

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

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

Члан 40.

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 када се ради са странкама.

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

б) Дневни одмор

Члан 41.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно, у оквиру 24 часа ако законом није друкчије одређено.

Запослени који ради у смислу члана 34. овог уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од 11 часова.

в) Недељни одмор

Члан 42.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 41. овог уговора, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

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

г) Годишњи одмор

Члан 43.

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

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

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

Члан 44.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор утврђен законом и овим уговором, у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, а у складу с актом овлашћене институције.

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

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

Члан 45.

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

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

Члан 46.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства (за сваких навршених пет година стажа – један до 7 радних дана радни дан)	
2. Сложености послова – доприноса у раду, до пет радних дана и то:	
– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме	2 радна дана
– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме	3 радна дана
– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме	4 радна дана
– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 радних дана
3. По основу услова рада	до 7 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	4 радна дана
5. За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се по одлуци директора, а на предлог непосредног руководиоца запосленог, може увећати дужина годишњег одмора	до 7 радних дана

Члан 47.

При одређивању 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 рачунају 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.

Члан 48.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 47. овог уговора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 49.

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

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

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 50.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор, према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, ако се тиме не ремети процес рада послодавца.

У зависности од потребе посла, директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Запослени је дужан да се послодавцу обрати писменим захтевом за коришћење годишњег одмора најмање 20 дана пре дана отпочињања коришћења годишњег одмора.

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

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

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

Послодавац 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.

Члан 51.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

д) Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 52.

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

– склапања брака	5 радних дана
– рођење детета, порођаја супруге	7 радних дана
– смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог)	7 радних дана
– смрти брата или сестре запосленог	5 радних дана
– смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана
– теже болести члана уже породице	7 радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана
– полагање стручног испита	6 радних дана
– елементарних непогода	5 радних дана
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	7 радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
– добровољног давања крви	2 радна дана

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

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника у складу са законом.

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

Уз захтев се подноси одговарајућа документација (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства), а у изузетним случајевима иста може бити достављена у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

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

Члан 53.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току кален-

дарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

ђ) Неплаћено одсуство

Члан 54.

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

– неге члана уже породице	5 радних дана
– неге члана шире породице	3 радна дана
– смрт сродника који нису наведени у члану 52. овог уговора као и у другим случајевима	2 радна дана

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када директор оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор или лице које он овласти.

За време неплаћеног одсуства са рада запосленом мирују права и обавезе из рада и по основу рада, осим ако законом није другачије предвиђено.

е) Мировање радног односа

Члан 55.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, овим уговором друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са законом о раду;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату или политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца престанка 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.

ж) Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 56.

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.

Послодавац може да, полазећи од промена законских и других прописа и техничко-технолошких унапређења, а зависно од потребе процеса рада, запослене упути на разне облике образовања уз рад и обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијуми, курсеви, семинари, саветовања и слично).

Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање, усавршавање и слично из става 1. овог члана на које је упућен или се не врати на рад у предузеће по истеку оспособљавања, дужан је да надокнади предузећу трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем.

2. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

3.1. Општа заштита запослених

Члан 57.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба закона о раду, закона о спречавању злостављања на раду, закона о здрављу и безбедности на раду и овог уговора у организовању и спровођењу заштите на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Потписници овог колективног уговора дужни су да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са законом и другим прописима.

Члан 58.

Директор послодавца 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 предузећа.

Послодавац је дужан да, општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката.

На таквим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор послодавца.

Надзорни одбор послодавца може утврдити да се запослени који раде на радним местима са посебним условима рада осигурају од повреда на раду и професионалних обољења у увећаном износу.

Висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор послодавца.

Члан 59.

Запослени не може да ради прековремено ако би по налозу 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 по његову околину.

Члан 60.

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, да своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају, да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, да правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 61.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 62.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће, у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврде репрезентативни синдикат и послодавац.

3.2. Заштита личних података

Члан 63.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца, као и право да захтева исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

3.3. Заштита жена и омладине

Члан 64.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима:

- на којима се претежно обављају нарочито тешки физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;

– који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писмене сагласности.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим у случајевима предвиђеним законом о раду.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Члан 65.

Запослени између навршене 18 и 21 године живота може да ради на пословима из члана 64. став 1. алинеја 1. и 2. овог уговора само уз претходно прибављени налаз надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа из члана 64. став 1. алинеја 3. и члана 65. став 1. овог уговора сноси послодавац.

3.4. Заштита материнства

Члан 66.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налозу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

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 на основу његове писмене сагласности.

Послодавац може да изврши прерасподелу 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. 5, 6. и 7. овог члана имају и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

3.5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 67.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена може 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 навршених 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 права из става 3. овог члана у случају када 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.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из става 3. овог члана.

Члан 68.

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 67. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 67. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

3.6. Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 69.

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 остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са овим уговором и Уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 70.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршених три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења и један усвојила.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1–3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 71.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду.

Члан 72.

Право из члана 69. овог колективног уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 73.

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.

3.7. Забрана отказа

Члан 74.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

3.8. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметањима

Члан 75.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 59. став 2. овог уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 76.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 75. овог уговора да откаже уговор о раду.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 75. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1 закона о раду.

3.9. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 77.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана, од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави 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.

4. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА**4.1. Зарада**

Члан 78.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, Посебним Колективним уговором за ЈП у комунално стамбеној делатности у Београду, овим уговором и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовање, знања и способности, у коме је остварне једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништавни су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 79.

Зарада запосленог састоји се од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);
- других примања по основу радног односа уговорених Колективним уговором, Уговором о раду и другим општим актима.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 102. став 1. овог уговора, члана 42. став 3. тачка 4. и тачка 5, члана 118. тач. 1. до 4, члана 119, члана 120. тачка 1. и члана 158. Закона о раду.

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.

4.2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 80.

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.

Члан 81.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности – коефицијента посла;
- вредности радног часа и
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова.

Вредност радног часа, за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и време проведено на раду, односно месечног фонда остварених сати.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Вредност радног часа не може бити нижа од цене радног часа коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 40%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 82.

Маса зарада за редован рад запослених у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности Београда, утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на коју сагласност да Градско веће Града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада из ст. 1. и 2. овог члана, послодавцима утврђује градоначелник града Београда.

Члан 83.

Маса зарада утврђена чланом 82. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и чл. 78, 79, 90, 91, 94. став 1. алинеја 6, 95. и 96 овог уговора.

Члан 84.

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 послодавца.

Коефицијент ће се утврдити споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката и биће исказан у посебном документу који чини саставни део овог уговора.

Основна зарада кретаће се у распону од 1 : 6 између најнижег и највишег.

Члан 85.

Зарада из чл. 80. и 81. уговора се на основу следећих критеријума:

- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради;

- радног искуства;
- одговорности према раду и средствима рада;
- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца и
- радне дисциплине.

Члан 86.

Зарада запослених може се умањити до 20%, односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

Увећана зарада – стимулација запосленима може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање зараде може се вршити по основу:

- обима и квалитета обављеног посла, односно веће сложености извршених послова у односу на опис радног места запосленог – до 10%
- ажурности и остваривање уштеда у обављању посла из описа радног места запосленог – до 10%
- ангажованост у пословима појачаног интензитета и иницијатива у раду – до 10%
- однос према колегама и средствима и радна и технолошка дисциплина – до 10%.

Умањење зараде може се вршити по основу:

- уколико запослени без оправданог разлога не извршава своје обавезе у предвиђеном року или планираном обиму или га обавља неажурно, нестручно или неквалитетно – до 10%;
- за непрофесионалан, некоректан или нељубазан однос према корисницима услуга, пословним партнерима и другим лицима са којима послодавац има пословни однос – до 10%.

Оцену радног доприноса даје директор послодавца на предлог непосредног руководиоца.

Одлуку о умањењу односно увећању зараде доноси директор, на писани предлог и уз образложење руководиоца или лично за руководиоце (лица са посебним овлашћењима и одговорностима) појединих организационих целина, на основу процене успешности рада организационих целина и руководиоца целина посматраних појединачно.

Основи за утврђивање резултата рада из овог члана примењују се кумулативно, што значи да се увећање односно умањење зараде запосленог, на основу оцене радног доприноса може вршити и за послове за које су утврђене норме, с тим да укупно увећање, односно умањење зараде мора бити у складу са ставом 1. овог члана.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Члан 87.

Цена посла утврђује се као производ вредности радног часа и вредности – коефицијента посла утврђеног чланом 84. овог уговора, односно Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Члан 88.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у предузећима у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде, достави писани обрачун.

4.3. Увећана зарада

Члан 89.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- рад на дан празника који је нерадни дан,
- ноћни рад,
- рад у смени,
- рад недељом,
- прековремени рад и
- време проведено у радном односу (минули рад).

Члан 90.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни за 125% од основице,
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 35% од основице;
- за рад у смени до 3% уколико није вреднован при утврђивању основне зараде;
- за рад недељом 15% од основице
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена за 28% од основице;

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Приликом утврђивања распореда рада радника за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду.

Члан 91.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додаток на зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад), у износу од 0,4% од основице.

4.4. Накнада зараде

Члан 92.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним 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 и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници органа оснивача, његових тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 93.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана, у висини од 70% од просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца, у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додаток по основу дужине времена проведеног у радном односу.

4.5. Накнада трошкова

Члан 94.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим уговором и уговором о раду, и то:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза;
 - уговором о раду утврђује се до које удаљености и на који начин се обезбеђује накнада трошкова превоза за запослене који имају боравиште изван територије града Београда;
 - дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну изузев у хотелу прве категорије;
 - дневницу за службено путовање у иностранство које не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;
 - трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;
 - трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток) 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 300 динара бруто зараде по радном дану.
- Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. алинеја 7. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Члан 95.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зара-

де по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

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.

4.6. Друга примања

Члан 96.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати:

- отпремнину 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 две просечне зараде у Београду 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 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;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;
- јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности оснивача;
- јубиларну награду поводом прве годишњице (10 година) 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 запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих 10 година рада, а после тога сваке пете године и то најмање:

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – 0,625 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – 0,875 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 1 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – 1,1 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца и родитељи запосленог.

Висина награде као јубилеја или поводом јубиларне године рада одређује се одлуком Надзорног одбора на предлог директора предузећа. Запосленом ће се у период непрекидног рада код послодавца рачунати и период мировања права из радног односа запосленог (неплаћено одсуство и сл.).

Исплата јубиларне награде поводом годишњице оснивања предузећа извршиће се у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности оснивача.

Члан 97.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати:

- солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова уже породице, здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести, наступања теже инвалидности, ублажавање последица елементарних и других непогода, пружање помоћи породици умрлог запосленог, набавке лекова за запослене или члана уже породице у износу од једне до три просечне зараде у Граду у месецу у коме се врши исплата, а на основу одлуке Надзорног одбора и мишљења послодавца и синдиката. У случају смрти и набавке лекова солидарна помоћ се исплаћује до износа трошкова према приложеном рачуну;

- отпремнину коју по основу споразумног раскида радног односа, определи послодавац, највише до две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно просечне зараде исплаћене у предузећу, ако је то за запосленог повољније која се исплаћује из средстава послодавца, а по одлуци директора, по претходно прибављеном мишљењу синдиката;

Члановима уже породице запосленог, у смислу овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству.

Члан 98.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа неопорезивог износа у складу са законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

4.7. 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 увећава се 20% по основу специфичност 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 Надзорног одбора донете уз сагласност репрезентативног синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке послодавац заједно са репрезентативним синдикатом прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

4.8. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 101.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом, послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

5. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ДОБИТИ

Члан 102.

Послодавац може запосленима да исплати део добити остварене по годишњем рачуну послодавца.

Одлуку о исплати дела добити из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор на предлог директора уз сагласност оснивача.

Део добити исплаћује се свим запосленима сразмерно доприносу у остваривању добити.

Критеријум за утврђивање доприноса запосленог у остваривању добити је бруто зарада коју је запослени остварио за годину за коју се исплаћује део добити.

Право на исплату дела добити немају запослени којима је током године престао радни однос због повреде радних обавеза и радне дисциплине, запослени коме је изречено упозорење о постојању могућности за отказ уговора о раду и запослени којима је зарада умањена за износ дестимулације у току текуће године.

Члан 103.

Право на део добити има и запослени:

- који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад (боловање);
- на породичком одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата дела добити, провео на раду;
- који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата дела добити;
- коме је у току пословне године престао радни однос.

Износ дела добити утврђује се сразмерно исплаћеној заради коју је запослени остварио за годину за коју се врши исплата дела добити.

6. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 104.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

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 105.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 104. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Одлука става 1. овог члана неће се примењивати, ако послодавац запосленом откаже Уговор о раду, а за то није имао оправдани разлог.

7. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 106.

Запослени је одговоран за штету која 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.

Члан 107.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем директора послодавца.

Директор 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 руководиоца 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.

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.

Директор спроводи поступак за утврђивање одговорности и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 108.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало

несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 109.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси одлуку којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

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 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 110.

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 111.

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 на накнаду штете захтева пред надлежним судом.

8. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 112.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 113.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;

– ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

– ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

– у случају престанка рада послодавца у складу са законом.

8.1. Споразумни престанак радног односа

Члан 114.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

8.2. Отказ од стране запосленог

Члан 115.

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 (отказни рок).

8.3. Отказ од стране послодавца

Члан 116.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

– ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

– ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

– ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 55. овог уговора, односно неплаћеног одсуства из члана 54. овог уговора.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

– ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

– ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

– ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

– ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

– ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

– ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

– ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 77. овог уговора;

– ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

– због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

– ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

– ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

– ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

– ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

– ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

– ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5) Закона о раду.

Члан 117.

Послодавац је дужан да упозорење из претходног 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.

Члан 118.

Отказ уговора о раду из става 1. алинеја 8. члана 116. овог уговора, послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 116. алинеја 8. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из претходног става настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 119.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу одредаба овог колективног уговора, не сматра се:

– привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

– коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

– одслужење или дослужење војног рока;

– чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

- деловање у својству представника запослених у складу са законом;
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 120.

Послодавац може, под условима утврђеним законом о раду, да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора).

Запосленом који одбија да закључи уговор о раду у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду у складу са чланом 116. став 1. тачка 9. овог уговора.

8.4. Поступак у случају отказа

Члан 121.

Отказ уговора о раду из члана 116. став 1. тач. 1. до 4, 6. и 7. 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 116. став 1. тачка 5. овог уговора послодавац може дати запосленом, најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 122.

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом о раду или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 137. овог уговора.

Члан 123.

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 124.

Поступак за проверу остварених резултата или утврђивања потребних знања и способности запосленог покреће се решењем директора послодавца на основу предлога непосредног руководиоца.

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Решење из претходног става садржи и именоване комисије која врши процену остварених резултата и утврђује потребна знања и способности, а која се састоји од три члана и то непосредног руководиоца запосленог чији се резултати, знања и способности утврђују, представника синдиката и представника запослених исте или сродне струке, са најмање истим степеном стручне спреме као запослени чији се резултати, знања и способности утврђују.

Запосленом који не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности може се отказати уговор о раду, у складу са законом и овим уговором.

8.5. Удаљење запосленог са рада

Члан 125.

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 вредности преко 100.000 динара;

– ако је природна повреда радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 116. став 3. и члана 117. став 2. овог уговора.

Члан 126.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 127.

Удаљење запосленог по члану 125. 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 116. став 1. тач. 3. до 5. овог уговора.

Члан 128.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 125. и 126. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 126. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 129.

Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу чл. 125. и 126. овог уговора припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 128. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

– 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;

– ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 116. став 1. тач. 3. до 5. овог уговора.

Члан 130.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 116. став. 1. тач. 3. и 4. овог уговора 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.

8.6. Удаљење запосленог са рада

Члан 131.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективних уговора су дужни да поштују процедуру прописану законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Програм из става 1. овог члана садржи податке о разлозима престанка потребе за радом запослених, о укупном броју запослених код послодавца, о запосленима који представљају вишак, послове који обављају, квалификациону структуру, године старости, критеријуме за утврђивање вишка запослених, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Програм решавања вишка запослених доноси Надзорни одбор.

Потписници Колективног уговора утврђиваће договором број запослених за чијим је радом престала потреба.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавци су обавезни да предвиде потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

На основу елеметана из ст. 3. и 4. овог члана послодавац ће донети Програм рационализације броја запослених за период 2014–2017 године, полазећи од специфичности послова који се обављају код послодавца.

Члан 132.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

Изузетно запосленом који је у комуналној делатности 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 када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

Послодавац је дужан да предлог програма из ст. 1. 2. и 3. претходног члана овог уговора достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Члан 133.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Оснивач, послодавац и репрезентативни синдикати формираће Комисију за социјални дијалог на нивоу Града Београда, коју чине по три представника оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак Комисије из става 2. овог члана је: да припреми Споразум о рационализацији броја запослених у јавним предузећима, програма унапређења пословања основне делатности и утврђивање критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Члан 134.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 116. став 5. тачка 1. овог уговора, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину о чему одлуку доноси Надзорни одбор.

Зарадом, у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Уколико се средства за исплату отпремнине запосленима који су утврђени као технолошки вишак обезбеђују из средстава буџета града, критеријуми за утврђивање отпремнине примениће се из социјалног програма који закључи Град са репрезентативним синдикатима.

Члан 135.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине у смислу члана 134. овог уговора 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.

9. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 136.

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 писменом облику доставља свако решење или било који други акт који се односи на остваривање права, обавеза и одговорности из радног односа, са образложењем и поуком о правном леку, уз његов потпис да је исто примио, осим у случају из члана 172. Закона о раду.

У случају да је запослени одсутан са рада из било ког разлога, или није у могућности да непосредно прими акт из става 3. достава се врши слањем препоручене поштом или телеграма на последњу адресу, коју је запослени пријавио у предузећу.

Уколико запослени одбије пријем аката, ако је његова адреса непозната или се достава не може извршити слањем препоручене поштом или телеграма из било ког разлога, достављање се врши истицањем на огласној табли послодавца предузећа, а по истеку рока од три дана, сматра се да је достављање извршено.

9.1. Заштита појединачних права

Члан 137.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу да спорно питање реше споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писаном облику.

Постигнути споразум је коначан и обавезује и послодавца и запосленог.

Члан 138.

Ако се послодавац или запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од три дана од дана подношења предлога, или ако запослени и послодавац не могу спорно питање да реше споразумно, могу да га изнесу пред арбитра.

Арбитра, из реда стручњака за област која је предмет спора, споразумно именују представници страна у спору.

Поступак пред арбитром може покренути свака од страна у спору и покреће се у писаном облику.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 139.

Против одлуке којом 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 јесте 90 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду права.

9.2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 140.

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оборочним давањима и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

10. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

10.1. Привремени и повремени послови

Члан 141.

Послодавац може, за обављање послова из делатности послодавца који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, у складу са законом.

Члан 142.

За послове који по свом карактеру нису предвиђени Правилником о организацији и систематизацији послова и по опису послова или за случај проширења обима посла (сезонски и други послови), послодавац може склопити уговор са физичким лицем.

Члан 143.

За вршење послова из члана 142. овог уговора послодавац може склопити уговор са Омладинском задругом, ради ангажовања чланова задруге на привременим и повременим пословима у складу са Законом о омладинским задругама и Законом о раду.

За обављање послова који су по својој природи такви да се могу поверити другом извршиоцу, послодавац може склопити уговор са услужним предузећем или сличним привредним субјектом.

Надзор над извршењем послова из претходног члана вршиће искључиво лице који одреди послодавац.

10.2. Уговор о делу

Члан 144.

Послодавац може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

10.3. Уговор о заступању или посредовању

Члан 145.

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца, у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

10.4. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 146.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

– са незапосленим лице, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан раду у струци;

– са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог уговора.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

10.5. Допунски рад

Члан 147.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

11. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 148.

Представнике запослених у Надзорном одбору именује и разрешава 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, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Управног и Надзорног одбора, предлози запослених ће се достављати директору послодавца сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 148а

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства или уговарања концесија предузећа и има право давања мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Надзорни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 148б

Послодавац је дужан да, на основу захтева запосленог за заштиту својих права, омогући овлашћеном представнику синдикалне организације предузећа да изврши увид у примену Колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог.

12. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 149

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног животног положаја.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални социјални положај запослених и услове рада;
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се упозна са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Послодавац је дужан:

- да 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 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 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 обезбеђује за председника тог синдиката;

- да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (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 одређеним;

- да представници синдиката могу одсуствовати са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи;

- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном прегиварању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 150.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, као и председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из предходног става не поступа у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Представник репрезентативног синдиката који професионално обавља своју дужност, за време трајања мандата има право на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Оснивач, послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

13. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 151.

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 152.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

Члан 153.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред оснивача, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да предузеће пружа услуге које су од посебног значаја за становнике града.

Члан 154.

Уколико се због необезбеђивања права из овог уговора и организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом, а запосленима који у њему учествују, обезбедиће се права у складу са законом.

14. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

14.1. Закључивање колективног уговора

Члан 155.

Колективни уговор закључује оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикати код послодавца и послодавац у складу са законом.

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања у складу са чланом 158. овог уговора.

14.2. Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 156.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку на који је закључен.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници овог уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

14.3. Важење и отказ колективног уговора

Члан 157.

Овај уговор закључен је на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Важење овог уговора може престати споразумом учесника овог уговора или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писани споразум о престанку овог колективног уговора потпишу учесници овог уговора.

Овај уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе писмени отказ другом учеснику овог уговора.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, ако законом није друкчије одређено, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 6. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора друкчије не споразумеју.

14.4. Решавање спорова

Члан 158.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена, допуна или примене овог уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, примена споразума између послодавца и синдиката, остваривање права на информисање, консултовање и учествовање запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из члана 1. овог члана, примењиваће се одредбе закона и други прописи који регулишу предметну материју.

Учесници овог уговора ће трошкове рада арбитраже носити солидарно.

Члан 159.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

15. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 160.

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу све четири уговорне стране.

Закључивањем овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор код послодавца јавног предузећа „Ада Циганлија” објављен у „Службеном листу Града Београда”, број 33/2014.

Члан 161.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

**Синдикална организација
ЈП „Ада Циганлија”
Број 5/2015
Београд,
29. јануара 2015. године
Слободан Андрић, ср.**

**ЈП „Ада Циганлија”
Број 241/1
Београд,
29. јануара 2015. године
Директор
Жарко Шормаз, ср.**

**Синдикална организација
АСНС ЈП „Ада Циганлија”
Број 3/1/2015
Београд,
29. јануара 2015. године
Маргарита Одановић, ср.**

**Град Београд
Г Број 352-600
Београд,
29. јануара 2015. године
Градonaчелник
Синиша Мали, ср.**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/2014), градоначелник града Београда у име града Београда, као оснивача, Синдикална организација ЈП „Београдска тврђава” и послодавац, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈП „БЕОГРАДСКА ТВРЂАВА”

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом о раду (у даљем тексту: закон) уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: Запослени) у ЈП „Београдска тврђава” (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада и остала лична и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; право на штрајк; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Права, обавезе и одговорности запослених по основу рада, које нису уређена овим колективним уговором, уређују се другим општим актима послодавца: Правилником о унутрашњем уређењу, организацији и систематизацији радних места и послова ЈП „Београдска тврђава”, Правилником о безбедности и здрављу на раду и Актом о процени ризика на радном месту и у радној околини (у даљем тексту: акти послодавца).

Овај уговор закључује се између Синдикалне организација ЈП „Београдска тврђава”, вршиоца дужности директора ЈП „Београдска тврђава”, као представника послодавца и градоначелника града Београда, као оснивача.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Запосленим у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавцем, у смислу овог колективног уговора, сматра се ЈП „Београдска тврђава”, које заступа директор предузећа.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Овај колективни уговор примењује се код послодавца.

Права обавезе и одговорности директора уређују се уговором у складу са законом.

Оснивач се обавезује да обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности предузећа, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и исплату зараде обрачунате на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором.

2. Однос закона, колективног уговора и уговора о раду

Члан 3.

Овај колективни уговор и Уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права, или

утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законом.

Овим колективним уговором и Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Члан 4.

Поједине одредбе уговора о раду, којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и овим колективним уговором, односно који се заснивају на нетачном обавештавању од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запослених, сматрају се ништавим.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

3. Основна права, обавезе и одговорности запослених

Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим колективним уговором и другим општим актима послодавца.

Члан 6.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту.

Члан 7.

Запослени имају право на консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, због активности из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност, нити трпети последице због своје активности и бити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом, овим колективним уговором и другим општим актима послодавца.

Члан 8.

Запослени је дужан да:

- савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- обавести послодавца о битним околностима које утичу, или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Члан 9.

Послодавац је дужан да запосленом:

- за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду;
- обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

– пре ступања на рад пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 8. овог колективног уговора који се односе на организацију рада и пословања код послодавца, правима и обавезама који произлазе из прописа о раду, безбедности и заштити живота и здравља на раду;

– обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

– затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Члан 10.

Послодавац и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим колективним уговором и Уговором о раду.

4. Забрана дискриминације

Члан 11.

Забрањена је непосредна или посредна дискриминација лица која траже запослење код послодавца, као и запослених код послодавца, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичка или друга уверења, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 12.

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 11. овог колективног уговора, којим се лице које тражи запослење код послодавца, као и запослени код послодавца, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој, или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када одређене, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, ставља, или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 11. овог колективног уговора.

Члан 13.

Дискриминација из члана 11. овог колективног уговора забрањена је у односу на:

– услове запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла;

– услове рада и сва права из радног односа;

– образовање, оспособљавање и усавршавање;

– напредовање на послу;

– отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 11. овог колективног уговора, ништаве су.

Члан 14.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање из става 1. овог члана је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 11. овог колективног уговора које има за циљ и представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ и представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 15.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства у односу на одређени посао, када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 11. овог колективног уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се жели тиме постићи оправдана.

Одредбе закона, колективног уговора и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – не сматрају се дискриминацијом.

Члан 16.

У случајевима дискриминације, у смислу одредаба из чл. 11. до 14. овог колективног уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца, у складу са законом.

Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу закона, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 17.

Радни однос код послодавца може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом односно Правилником о унутрашњем уређењу, организацији и систематизацији радних места и послова ЈП „Београдска тврђава” (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно могу да се утврде највише два узастопна степена стручне, односно образовања у складу са законом.

Правилник доноси директор послодавца.

Члан 18.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује под условима утврђеним законом.

Особа са инвалидитетом заснива радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен законом, ако посебним законом није другачије одређено.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен законом и посебним законом.

Члан 19.

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, утврђене Правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно о 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 може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета, утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 20.

Послодавац је дужан да, пре закључења уговора о раду, кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 8. овог колективног уговора.

2. Уговор о раду**Члан 21.**

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и послодавац.

Члан 22.

Уговор о раду може се закључити 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.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

Пријем новозапослених врши по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

Члан 23.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време, даном ступања на рад.

Члан 24.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог;
- назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- врсту радног односа (одређено или неодређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;

- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуно, скраћено);
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за исплату зараде и других примања на које запослени има право;
- трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13. овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, овог колективног уговора и других аката послодавца.

3. Ступање на рад**Члан 25.**

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога, или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Члан 26.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

4. Претходно проверавање радних способности**Члан 27.**

Претходно проверавање радних способности може се, Правилником код послодавца, утврдити као посебан услов за заснивање радног односа.

Претходно проверавање радних способности врши посебна комисија састављена од лица која имају најмање исти степен и врсту стручне спреме као лице чије се способности проверавају.

Комисија утврђује стручност, умешност, вештину, увежбаност и друге тражене квалитете и о резултатима провере подноси извештај послодавац, са оценом кандидата.

5. Пробни рад**Члан 28.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Правилником се утврђују послови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

За време приправничког стажа приправник остварује и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим колективним уговором и Уговором о раду.

Члан 29.

Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са одређеним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Члан 30.

Обављање послова на пробном раду прати непосредни руководиоца запосленог. Руководилац своје мишљење, пре истека пробног рада, доставља послодавацу.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног Уговором о раду, односно истеком отказног рока.

6. Радни однос на одређено време

Члан 31.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Под прекидом рада из става 2. овог члана, не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Члан 32.

Изузетно од члана 31. став 2. Уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Радни однос заснован 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.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 33.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Правилником се утврђују послови са непуним радним временом.

Члан 34.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 35.

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.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актима.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 36.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом и овим колективним уговором није друкчије одређено.

Радно време може износити и краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота не може се утврдити у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од 8 часова дневно.

Непуно радно време, у смислу овог колективног уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена.

2. Прековремени рад

Члан 37.

На захтев послодавца, или лица којег 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 (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

3. Распоред радног времена

Члан 38.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Изузетно, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то природа посла и организација рада захтева, директор послодавца може радну недељу организовати и на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, директор послодавца може утврдити и клизно радно време на почетку, односно завршетку радног дана и то највише до 2,00 часа.

4. Прерасподела радног времена

Члан 39.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то, у појединим организационим деловима послодавца захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току шест месеци у току календарске године, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 40.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или са дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 41.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

5. Ноћни рад

Члан 42.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

Запосленом, који ради ноћу најмање 3 часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Ако је рад организован у сменама које укључује ноћни рад, мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени мора да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз писану сагласност.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 43.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у најмањем трајању од 45 минута.

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време одмора у току дневног рада урачунава се у радно време.

Члан 44.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и када се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 45.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 сати непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом и овим колективним уговором није другачије одређено.

Запослени који ради у смислу члана 34. овог колективног уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му се обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

3. Недељни одмор

Члан 46.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 45. овог колективног уговора.

4. Годишњи одмор

4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 47.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом и колективним уговором.

4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 48.

У свакој календарској години, запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим општим актом, а најмање 20 радних дана.

Члан 49.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

- | | |
|--|------------------|
| 1. доприноса у раду, односно сложености послова: | |
| – за послове са посебним овлашћењима и одговорностима | 5 радних дана; |
| – за послове за које је утврђен VII стручне спреме | 4 радна дана; |
| – за послове за које је утврђен VI или V стручне спреме | 3 радна дана; |
| – за послове за које је утврђен IV или III стручне спреме | 2 радна дана; |
| 2. стажа осигурања: | |
| – за сваких навршених пет година стажа осигурања | 1 радни дан; |
| 3. услова рада (тежина рада, утицај рада и радне околине на запосленог, степен физичке и психичке напетости на раду: | до 3 радна дана; |
| 4. социјалних услова: | |
| – самохраном: родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним дететом до 14 година старости | 3 радна дана; |
| – родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним дететом до 14 година старости | 3 радна дана; |
| – родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно дете до 14 година старости | 2 радни дан; |
| – родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са малолетним дететом које има потешкоћа у развоју | 3 радна дана; |
| – особа са инвалидитетом | 2 радна дана. |

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота (запосленог и запослене) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године по свим основама.

Члан 50.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна 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 рачунају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

4.3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 51.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 49. овог колективног уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је запосленом радни однос или у којој му престаје радни однос.

4.4. Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 52.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим колективним уговором.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсуства са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

4.5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 53.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтева потреба посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

4.6. Накнада штете за неискористићени годишњи одмор

Члан 54.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористићеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 55.

Запослени има право на одсуство са рада у току календарске године, уз накнаду зараде (плаћено одсуство), у укупном трајању до седам радних дана, у случају:

1. склапања брака – седам радних дана;
2. порођаја супруге – седам радних дана;
3. теже болести члана уже породице – седам радна дана;
4. порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
5. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – до пет радних дана;

6. селидбе сопственог домаћинства на подручје истог насељеног места – до три радна дана, а из једног у друго насељено место – четири радна дана;

7. полагања стручног или другог испита – шест радних дана;

8. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство, у случају:

- смрти члана уже породице – седам радних дана;
- смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана;

– за сваки случај добровољног давања крви – два радна дана, рачунајући и дан давања крви.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

– послодавац може, на захтев запосленог, да одобри запосленом плаћено одсуство и у дужем трајању од седам 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, израда докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника, у складу са законом.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојеници, усвојиоци, стараоци и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

6. Неплаћено одсуство

Члан 56.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у случају:

– неговања болесног члана уже породице одређеног у смислу члана 55. став 1. тачка 3. овог колективног уговора – три радних дана;

– смрти сродника који нису чланови уже породице у смислу члана 55. став 1. тачка 3. овог колективног уговора – два радни дан;

– посете брачном другу на раду у иностранству – пет радних дана;

– учествовања у културно-уметничким и спортским такмичењима – пет радних дана;

– обављање неодложних личних послова до 15 радних дана;

– специјализација у земљи и иностранству за потребе послодавца до 90 радних дана.

Послодавац може, на захтев запосленог, да одобри неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када послодавац оцени да то не ремети процес рада.

За време одсуствовања са рада из ст. 1. и 2. овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим колективним уговором и уговором о раду није другачије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 57.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим колективним уговором и Уговором о раду другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

– одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

– упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

– избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;

– привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана овог опште акта.

– издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно рада код другог послодавца, престанка 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.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 58.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима, овим колективним уговором и актима послодавца.

Послодавац дужан је да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, а у поступку примене мере заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката у складу са посебним законом и другим прописима, овим колективним уговором и актима послодавца.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као ни безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да без одлагања обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедности и здравље на раду.

Члан 59.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања, или последице опасне по његову околину.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради запослени који, поред посебних услова утврђених актима послодавца, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Послодавац је дужан да општим актом утврди послове на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења уз обавезу информисања синдиката.

На пословима утврђеним општим актом 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 послодавца.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор послодавца.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства од 0,10% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

2. Заштита личних података

Члан 60.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца, као 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 под условима утврђеним законом, или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа, или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора послодавца.

3. Заштита омладине

Члан 61.

Запослени млађи од 18 година живота не могу да раде на пословима на којима се обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена, или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрација, нити на другим пословима који би на основу налаза надлежног здравственог органа могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Члан 62.

Запослени између навршене 18 и 21 године живота могу да раде на пословима из члана 61. овог колективног уговора, само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан по њихово здравље.

Трошкове лекарског прегледа сноси послодавац.

Члан 63.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

– ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;

– када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да, у случају из става 2. овог члана, обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

4. Заштита материнства

Члан 64.

Запослена за време трудноће и запослена која доји не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање тегета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Члан 65.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу своје писане сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено или ноћу, само на основу своје писане сагласности.

Члан 66.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота, или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Члан 67.

Права из чл. 65. и 66. овог колективног уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 68.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минута рад.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 69.

Запослена жена има право на одсуство са рад због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство) и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена може 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 навршених 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 права из става 3. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре, или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог колективног уговора.

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 70.

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 69. став 2. овог колективног уговора.

Право из ст. 1. и 2. овог члана може користити отац детета у случајевима и под условима утврђеним члану 69. став 5. овог колективног уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 71.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 69. став 3. овог колективног уговора.

6. Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 72.

Један од родитеља детета коме је потребна 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, остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зарadu у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 73.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота.

Ако је смештај у хранитељску односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења – и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1–3. овог члана, има право на накнаду зараде у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 74.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зарadu, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Члан 75.

Право из члана 72. овог колективног уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености потребна посебна нега.

Члан 76.

Један од родитеља, усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, колективним уговором или уговором о раду није другачије одређено.

7. Забрана отказа

Члан 77.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже Уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

8. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 78.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 59. став 2. овог колективног уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 79.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 78. овог колективног уговора.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 78. овог колективног уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 134. став 5. тачка 1) овог колективног уговора.

9. Обавештавање о привременој спречености за рад

Члан 80.

О спречености у обављању посла услед болести или несрећног случаја послодавац (непосредно претпостављени), мора бити обавештен без одлагања, тј. у начелу на дан спречености, писано или усмено, евентуално преко трећег лица.

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 надлежној служби послодавца потврду лекара, која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 2. овог члана, уместо запосленог, надлежној служби послодавца достављају чланови уже породице, или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 2. овог члана, запослени је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 2. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VII. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 81.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим колективним уговором и Уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (бонуси, награде и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актима послодавца и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 92. тач. 1. до 4. из члана 94. тачка 4, члана 102. тачка 4. овог и члана 106. колективног уговора.

Запосленима се зарада исплаћује у два дела, и то: први део до 20. у месецу, као аконтација за текући месец, а други део до 5. у месецу као коначан обрачун за претходни месец.

Запосленима се зарада исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 9. овог члана, послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

1.1. Елементи за одређивање зараде и начин утврђивања зараде

1.1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 82.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се из основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

1.1.1.1. Основна зарада

Члан 83.

Основна зарада утврђује се по групама послова који су дефинисани Правилником, за које су запослени закључили уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак.

Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се као производ радног часа израженог у динарима у јединственом износу за све запослене, а групе послова дефинисане коефицијентом израженим у распонима по групама послова. Коефицијент садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.

Редни број систематизације	Назив посла	Коефицијент
1.0	директор предузећа	33,20
1.1	Служба за опште послове, писарница и архива	
1.1.1	пословни секретар	11,25
2.0	Сектор за ревитализацију Комплекса	
2.0.1	директор Сектора за ревитализацију Комплекса	20,00
2.1	Одељење за продукцију уметничке делатности	
2.1.1	руководилац Одељења за продукцију уметничке делатности	15,00
2.1.2	уредник за галеријску и изложбenu делатност	11,90
2.1.3	сарадник за музичко-сценску делатност и делатност старих заната	11,25
2.1.4	сарадник за издавачку делатност	11,25
2.2	Одељење за комерцијалну реализацију и делатност туризма	
2.2.1	руководилац Одељења за комерцијалну реализацију и делатност туризма	15,00
2.2.2	уредник за делатност туризма	11,90
2.2.3	самостални сарадник за делатност комуникација и односе са јавношћу	11,90
2.2.4	продавац	7,35
2.3	Служба за техничку реализацију делатности и одржавање Комплекса	
2.3.1	шеф Службе за техничку реализацију делатности и одржавање Комплекса	11,50
2.3.2	сарадник за инфраструктуру, безбедност и здравље на раду	11,25
2.3.3	референт за техничку реализацију програма	7,35
3.0	Сектор за правне и финансијске послове	
3.0.1	директор Сектора за правне и финансијске послове	20,00
3.1	Одељење за правне послове	
3.1.1	руководилац Одељења за правне послове	16,00
3.1.2	стручни сарадник за правне послове и јавне набавке	11,85
3.2	Одељење за финансијске послове	
3.2.1	руководилац Одељења за финансијске послове	16,00
3.2.2	стручни сарадник за финансијске послове	11,85
3.2.3	стручни сарадник за рачуноводствене и књиговодствене послове	11,85

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова.

Вредност радног часа 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.

Основна зарада из става 3. овог члана, може уговором о раду да се уговори у већем износу, а највише 30%.

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове из Правилника на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

Члан 84.

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.

Поред масе зараде за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада из ст. 1. и 2. овог члана утврђује се Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Маса зарада за запослене утврђена чланом 84. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у чл. 81, 82, 83, 85, 86, 89, 92. овог колективног уговора.

1.1.1.2. Радни учинак

Члан 85.

Текућа месечна зарада запосленог се може кориговати на име позитивног радног учинка до износа од 40%, а на име негативног радног учинка, до износа од -20% основне зараде.

Радни учинак запосленог, позитиван и негативан, утврђује се на основу следећих критеријума:

- коришћење (поштовање радног времена);
- оцена непосредног руководиоца, за ненормиране послове;
- самосталност, иницијативност и креативност;
- благовремено и квалитетно обављање послова, те ниво одговорности према раду;
- за нормиране послове, по основу степена извршавања или неизвршавања.

Варијабилни део утврђује директор послодавца, на обрзложени предлог непосредног руководиоца.

Увећање зарада – стимулација запосленима може се вршити на основу критеријума из става 2. из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Текућа месечна зарада запосленог на име позитивног радног учинка се може кориговати највише три пута у току календарске године.

1.1.1.3. Увећана зарада

Члан 86.

Запослени има право на увећану зараду за:

- рад на дан празника који је нерадан дан – 125% од основице;
- рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 40% од основице;
- прековремени рад – 30% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице;
- остала увећања зараде, у складу са општим актом и уговором о раду.

Увећање зараде из става 1. тач. 1, 2, 3, 4. и 5. овог члана се утврђује према основној заради.

Ако су се истовремено стекли услови за увећање по више основа утврђених у ставу 1. тач. 1, 2, 3, 4. и 5. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа увећања.

1.1.1.4. Минимална зарада

Члан 87.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној Одлуком о висини минималне зараде Социјално-економског савета, односно Одлуком Владе Републике Србије, која се објављује у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Минимална зарада за стандардни учинак и време проведено на раду, увећава се за 20% у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Послодавац може минималну зараду исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз сагласност синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац заједно са репрезентативним синдикатом прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Послодавац може да понуди запосленом измену уговора о раду, у смислу уговарања минималне зараде, онда када процени да би исплатом уговорене зараде било угрожено пословање послодавца.

1.1.1.5. Накнада зараде

Члан 88.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, у складу са колективним уговором и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Запослени има право на накнаду зараде у висини као у ставу 1. овог члана и у случају: давања крви, ткива и других делова тела; стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба рада код послодавца.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 89.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, која му се исплаћује истовремено када и зарада код послодавца, и то:

– најмање у висини 70% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

– у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 90.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 91.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% зараде коју би остварио да ради за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања мера безбедности и заштите здравља на раду који је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима у складу са законом.

Право на накнаду зараде у висини утврђеној у ставу 1. овог члана има и запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених за време чекања на премештај на друге послове, за време чекања на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације или доквалификације и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације и доквалификације.

2. Накнада трошкова

Члан 92.

Запослени има право на накнаду трошкова, у складу са колективним уговором и уговором о раду, и то:

1. за долазак и одлазак са рада, најмање у висини цене месечне претплатне превозне карте у јавном саобраћају, али не мање од неопорезивог износа;

2. дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на ½ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

3. дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате. Право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа после проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије четири звездице;

Одлуку о упућивању запосленог на службени пут доноси директор, или лице које директор посебном одлуком на то овласти, на предлог непосредног руководиоца лица које се на службени пут упућује.

4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, у висини од 3% просечне месечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији, а према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

5. за исхрану у току рада (за дане проведене на раду) – у висини од 300 динара бруто зараде по радном дану;

6. за регрес за коришћење годишњег одмора – у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора у трајању краћем од 20 радних дана;

Накнаду трошкова у смислу става 1 овог члана, директор послодавца може да уговори са лицем које обавља привремене и повремене послове.

Дневница, у смислу става 1. тачка 2. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је директор послодавца ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

3. Бонуси

Члан 93.

За ванредне доприносе запосленог пословном успеху послодавца, исплаћују се од стране послодавца бонуси, у висини и на начин како то директор послодавца утврди посебном одлуком.

4. Друга примања

Члан 94.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

2. запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачног друга, деце и родитеља), а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини погребних трошкова, према приложеним рачунима;

3. накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Нову годину и Божићне празнике, у вредности до неопорезивог износа предвиђеног законом о порезу на доходак грађана.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 95.

Поред примања из претходног члана, послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати:

1. солидарну помоћи запосленом и члану његове уже породице, за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, на основу уредне документације, у висини до две месечне зараде које је запослени остварио у претходном месецу, пре месеца у коме је наступио основ за исплату солидарне помоћи;

2. накнаду трошкова одобреног коришћења сопственог путничког аутомобила за службено путовање до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

3. зајма за набавку огрева, зимнице и уџбеника;

4. јубиларну награду запосленом који је навршио: 10 година стажа осигурања – у висини једне просечне зараде код послодавца; 15 година стажа осигурања – у висини 1,5 просечне зараде код послодавца; 20 година стажа осигурања – у висини две просечне зараде код послодавца; 25 година стажа осигурања – у висини од 2,5 просечне зараде код послодавца; 30 година осигурања – у висини три просечне зараде код послодавца; 35 година стажа осигурања – у висини 3,5 просечне зараде код послодавца; 40 година стажа осигурања – у висини од четири просечне зараде код послодавца; коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио пуне године стажа осигурања за које се додељује јубиларна награда.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду најкасније у року од 24 месеца, од дана стицања права.

5. награду поводом јубиларне године рада предузећа, која подразумева најмање 10 година постојања предузећа, а након тога сваку наредну петогодишњицу рада, укључујући и статусне промене којим предузеће наставља рад као правни следбеник;

6. накнаду запосленим женама поводом Дана жена – 8. марта;

7. трошкове пресељења.

8. накнаду запосленима за чланство у органима послодавца (Надзорни одбор) у висини утврђеној посебном одлуком оснивача.

Висину накнаде трошкова из става 1. овог члана, где није опредељена, утврђује директор послодавца, посебном одлуком.

Исплата јубиларне награде поводом годишњице оснивања предузећа извршиће се по претходно добијеној сагласности од оснивача.

Члан 96.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа неопорезивог износа у складу са законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

5. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 97.

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 одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

6. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 98.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује овлашћено лице за заступање или друго лице које оно овласти.

VIII. ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 99.

У случају отварања стечајног поступка над послодавцем, право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца има запослени коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и који испуњава услове за остваривање права у складу са овим законом.

Права која запослени остварује у случају из става 1. овог члана, поступак за остваривање права, средства која служе за остваривање законом утврђених права, регулисани су законом.

IX. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛО-
ДАВЦА

Члан 100.

У случају статусне промене послодавца, у складу са законом, као и у случају промене власништва над капиталом, запослени ће остваривати права у складу са одредбама закона.

X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 101.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање 10 запослених.

Послодавац је дужан да донесе програм из става 1. овог члана, и када утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 102.

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код послодавца;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак, и послове које обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена, и друге мере);
6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан Уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси Надзорни одбор.

Члан 103.

Репрезентативни синдикат из члана 101. став 3. овог колективног уговора дужан је да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање, дужна је да, у року од 15 дана од дана достављања предлога програма, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спречи, или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежна за запошљавање, и да је обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 104.

Утврђивање вишка запослених врши се на основу критеријума који ће бити утврђени посебном одлуком директора послодавца.

Члан 105.

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.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикат и послодавац.

Члан 106.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у смислу члана 134. став 5. тачка 1. овог колективног уговора запосленом исплати отпремнину која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Зарадом, у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена у последња три месеца, која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 107.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 106. овог колективног уговора 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. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 108.

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 Републике Србије, а односи се на послове из основне делатности послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 109.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 108. овог колективног уговора, по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може да се уговори ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

XII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 110.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запослене из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју су проузроковали, 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 колективним уговором, односно Уговором о раду.

Члан 111.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу, или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу.

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;
- предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 112.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету се доноси у писаној форми, и нарочито садржи:

- име и презиме запосленог;
- послове на које је запослени распоређен;
- време, место и начин извршења штетне радње;
- доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу и датум заказане расправе за одлучивање о одговорности за штету.

Када прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности, послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 113.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари, или на основу процене, вештачењем стручњака.

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 114.

Када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности.

Члан 115.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде штете, може да утврди и посебна комисија коју образује директор.

Члан 116.

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 надокнади у новцу, или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојала пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да поднесе писану изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету, или је не надокнади у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 117.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободи 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 исплатом накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 118.

Запослени који на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 119.

Ако запослени претрпи штету или повреду на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му штету надокнади, у складу са законом и овим општим актом.

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.

XIII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 120.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 136. став 1. овог колективног уговора.

Члан 121.

Запослени, коме је одређен притвор, удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 122.

За време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 120. и 121. овог колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 121. овог колективног уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 123.

Удаљења са рада, из члана 120. овог колективног уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду, или изрекне другу меру ако за то постоје оправдани разлози из члана 134. ст. 2. и 3.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 124.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 120. и 121. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 122. овог колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 134. ст. 2. и 3.

XIV. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 125.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2. ради премештаја у друго место рада, у складу са чланом 136. овог колективног уговора;

3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 136. овог колективног уговора;

4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 102. став 1. тачка 5. овог колективног уговора;

5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 24. став 1. тачка 11) овог колективног уговора;

6. у другим случајевима утврђеним овим колективним уговором и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 126.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора,

рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 134. став 5. тачка 2) овог колективног уговора, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 127.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 134. овог колективног уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 134. овог колективног уговора не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 134. овог колективног уговора..

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

2. Премештај у друго место рада

Члан 128.

Запослени може да буде премештен у друго место рада имајући у виду да је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, и уколико је удаљеност од места у коме запослени ради до места у коме се премешта на рад мања од 50 km, и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 129.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор, или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана, или у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада уколико је удаљеност од места у коме запослени ради до места у коме се премешта на рад мања од 50 km, и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код овог послодавца.

XIV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 130.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
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 131.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље директора послодавца:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 132.

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.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 133.

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 (отказни рок).

3. Отказ од стране послодавца

Члан 134.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 57. овог колективног уговора, односно неплаћеног одсуства из члана 84. овог колективног уговора.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену колективним уговором, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 88. овог колективног уговора;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са колективним уговором. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 125. став 1. тач. 1–5) овог закона.

Члан 135.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 134. ст. 2. и 3. овог колективног уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 136. овог колективног уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 136.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 134. ст. 2. и 3. овог колективног уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Послодавац може запосленом из члана 134. став 1. тачка 1) овог колективног уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана а овог закона, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 136. овог колективног уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из члана 134. став 5. тачка 1. овог колективног уговора, на истим пословима да запосли друго лице у року од 3 месеци од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 79. став 2. овог колективног уговора.

Ако пре истека рока из става 5. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 137.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 134. став 1. тачка 1) овог колективног уговора, има право на отказни рок, који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

1. 15 дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;

2. 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;

3. 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са директором да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини до једне половине последње исплаћене зараде.

Члан 138.

Понашање запосленог које представља основ за отказ уговора о раду из члана 134. став 3. тачка 8. овог колективног уговора, представља свако поступање запосленог, које одступа од прописане радне дисциплине код послодавца.

Члан 139.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 134. овог колективног 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, овим општим актом и Уговором о раду.

4. Поступак у случају отказа

Члан 140.

Отказ уговора о раду из члана 134. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 134. став 1. тачка 2) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 141.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику, решењем, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају из става 3. овог члана, решење се објављује на огласној табли послодавца, и по истеку осам дана од дана објављивања, сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, ако законом или решењем није одређен други рок.

Члан 142.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и Уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 143.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Члан 144.

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

5. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 145

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и допринос у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак

за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

XVI. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 146.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

Члан 147.

О избору, односно именовану директора и разрешењу, односно престанку радног односа директора одлучује Основач – Скупштина Града Београда, а о другим правима, обавезама и одговорностима директора одлучује Надзорни одбор послодавца.

Члан 148.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 126. овог колективног уговора.

Одредбе члана 141. ст. 2. до 4. овог колективног уговора односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Члан 149.

Против решења којим је потврђено право запосленог, или када је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

1. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 150.

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањима и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XVII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 151.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, са:

1. незапосленим лицем;
2. запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена;
3. корисником старосне пензије.

Уговор о привременим и повременим пословима закључује се у писаном облику.

Члан 152.

Послодавац може, за обављање привремених и повремених послова, да закључи уговор са лицем које је члан оmlадинске или студентске задруге, у складу са прописима о задругама.

2. Уговор о делу

Члан 153.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку и другу делатност у области културе, у складу са законом.

Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 154.

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.

Уговор из ст. 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

4. Допунски рад

Члан 155.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца, може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

5. Радна књижица

Члан 156.

Запослени има радну књижицу коју предаје послодавцу приликом заснивања радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом врати уредно пуњену радну књижицу на дан престанка радног односа.

У радну књижицу је забрањено уносити негативне податке о запосленом.

XVIII. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 157.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог колективног уговора, остваривања права на синдикално организовање, штрајк, примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1 овог члана примењиваће се одредбе закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

XIX. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 158

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног животног положаја.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 159.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то:

– да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

– да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

– да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 160.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

– да представнику синдиката обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то 35 часова рада месечно за 13 чланова синдиката и по 15 плаћених минута за сваког новог члана синдиката.

– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;

– да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа.

Члан 161.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са колективним уговором и Уговором о раду.

Члан 162.

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, Колективним уговором и Уговором о раду, и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, колективним уговором и Уговором о раду, послодавац може да му откаже Уговор о раду.

Члан 163.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Оснивач, послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

XX. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 164.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са законом о штрајку и колективним уговором код послодавца.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

XXI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 165.

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Члан 166.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Члан 167.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става члана 166. став 1. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници могу покренути поступак закључивања новог уговора, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 168.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку по ком је и закључен.

Члан 169.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Правилник о раду Јавног предузећа за обављање делатности за Град Београд „Београдска тврђава” заведен под бројем 3289-1/06 од 20. новембра 2006. године са Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 15/07 од 4. јануара 2007. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 15/07 од 4. јануара 2007. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 5059/08 од 28. новембра 2008. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 2340/09 од 26. јуна 2009. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 4469/09 од 4. децембра 2009. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 2914/10 од 19. августа 2009. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 4541/10 од 21. децембра 2010. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 932/11 од 1. априла 2011. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 1508/11 од 16. маја 2011. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 4480/11 од 28. децембра 2011. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 867/12 од 5. априла 2012. године, Одлуком о изменама и допунама заведене под бројем 150/13 од 29. јануара 2013. године.

Члан 170.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

**Синдикална организација
ЈП „Београдска тврђава”**

Број 3

Београд, 28. јануара 2015.
године

Председник

Стеван Милосављевић, ср.

ЈП „Београдска тврђава”

Број 131-1/15

Београд, 28. јануара 2015.
године

В. д. директора

Петар Андријашевић, ср.

Град Београд

Г Број 352-601

Београд, 29. јануара 2015.
године

Градоначелник

др Синиша Мали, ср.

САДРЖАЈ

	Страна
Колективни уговори	
Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Београдски водовод и канализација” -----	1
Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Градске пијаце” Београд -----	20
Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” Београд -----	30
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” Београд -----	47
Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Ада Циганлија” -----	67
Колективни уговор код послодавца ЈП „Београдска тврђава” -----	87

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259

Претплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Служба за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.

Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.

Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампариија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15