



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIX Број 6

29. јануар 2015. године

Цена 265 динара

На основу чл. 240, 241. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), директор Урбанистичког завода Београда ЈУП, председник Основне организације синдиката запослених у Урбанистичком заводу Београда ЈУП и градоначелник града Београда, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА УРБАНИСТИЧКОГ ЗАВОДА БЕОГРАДА ЈУП

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Колективним уговором Урбанистичког завода Београда ЈУП (у даљем тексту: Колективни уговор), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и посебним законима уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Урбанистичком заводу Београда ЈУП (у даљем тексту: послодавац), зараде, накнаде и друга примања запослених, заштита запослених на раду, права Основне организације синдиката запослених у Урбанистичком заводу Београда ЈУП (у даљем тексту: синдикат).

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

На права и обавезе која нису уређена овим колективним уговором и уговором о раду, непосредно ће се примењивати закон.

Члан 2.

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

Послодавцем, у смислу овог колективног уговора сматра се Урбанистички завод Београда ЈУП, кога заступа директор предузећа.

Синдикатом, у смислу овог колективног уговора, сматра се репрезентативни синдикат, коме је у складу са законом утврђен статус репрезентативности.

Запосленим, у смислу овог колективног уговора, сматра се лице које је, у складу са законом, овим колективним уговором и Уговором о раду, засновало радни однос са послодавцем.

Члан 3.

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

2. Основна права и обавезе

1) Права запослених

Члан 4.

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

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

Запослени, односно представник запослених, због својих активности из предходног става, не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу својих права, услова рада, заштиту на раду и других питања из радног односа ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Запослени има право на учешће у добити оствареној у пословној години, у складу са општим актом послодавца, а што се уређује одлуком надлежног органа послодавца.

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада ради заштите живота и здравља, у складу са законом и другим прописима који ову област регулишу.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље јер нису спроведене прописане мере заштите на раду до момента када се оне на прописани начин спроведу.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, правима и обавезама, који произлазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

2) Обавезе запослених

Члан 6.

Запослени су дужни да:

1) у потпуности поштују одредбе овог колективног уговора као и других аката који се односе на његова права, обавезе и одговорности у вези са радом,

2) савесно и одговорно обављају послове сходно професионалној етици уз пуно ангажовање и улагање стручних и радних способности у процесу рада ради повећања продуктивности рада и остваривања циљева послодавца,

- 3) поштују радно време и радну дисциплину,
- 4) чувају имовину и средства рада, да се уздржавају од свих поступака који представљају злоупотребу посла који обављају,
- 5) рационално користе материјал и средства рада и да се уздржавају од коришћења средстава комуникација, информатичких средстава и сл. у друге сврхе које нису службене,
- 6) чувају пословну тајну у складу са актом којим се регулише пословна тајна,
- 7) да поштују организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа,
- 8) да обавесте послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- 9) да се придржавају прописаних заштитних мера и обавеза употребе прописаних личних заштитних средстава према њиховој намени и да их одржава у исправном стању,
- 10) да обавесте послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље, као и настанак материјалне штете.

3) Обавезе послодавца

Члан 7.

Послодавац је дужан да:

- 1) у потпуности извршава одредбе овог колективног уговора као и других акта који се односе на његова права, обавезе и одговорности у вези са радом,
- 2) омогући услове рада у којима запослени може обављати послове који су му поверени у складу са стручном спремом и радним способностима, запосленима стави на располагање сва средства потребна за рад у погледу опреме, материјала и др. средстава за рад,
- 3) размотри и отклони проблеме у процесу рада на које указују запослени, ради повећања ефикасности рада,
- 4) обезбеди запосленима потребну обуку, стицање нових стручних знања и стручно оспособљавање за обављање послова, у складу са актом којим се регулише стручно усавршавање,
- 5) у складу са финансијским могућностима обезбеди додатно здравствено и пензионо осигурање запослених,
- 6) у складу са финансијским могућностима обезбеди рекреацију и рехабилитацију запослених,
- 7) запосленом за обављен рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду,
- 8) запосленом обезбеди услове рада и организује рад, ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима,
- 9) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
- 10) заграђи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

3. Забрана дискриминације на раду

Члан 8.

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

Члан 9.

Дискриминација из члана 8. овог колективног уговора забрањена је у односу на: услове за запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу и отказ Уговора о раду.

Члан 10.

Забрањен је сваки вид дискриминације на раду и у вези с радом (у даљем тексту: дискриминација) као и злоупотреба права на заштиту од дискриминације у складу са законом којим се регулише спречавање дискриминације.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од дискриминације.

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

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

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос код послодавца заснива се уговором о раду који закључују директор у име послодавца и запослени под условима и на начин предвиђеним законом, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова послодавца и овим колективним уговором.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад.

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

У зависности од указане потребе послодавац може одлучити да се за одређене послове распише оглас, а на основу предходно прибављене сагласности оснивача. Одлуку о избору кандидата доноси директор у року од 15 дана по завршетку огласа, уз сагласност оснивача.

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

Члан 12.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта или боравишта;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) место рада;
- 5) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 6) врста радног односа (одређено или неодређено време);
- 7) трајање уговора на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно, скраћено);
- 10) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања;
- 11) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања;
- 13) позивање на уговор који је на снази;
- 14) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе у складу са Законом и овим колективним уговором.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењиваће се одредбе закона и овог колективног уговора.

Члан 13.

Пре заснивања радног односа може се вршити предходна провера стручног знања кандидата за одговарајуће радно место. Претходну проверу знања врши комисија образована од стране директора.

Члан 14.

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

Члан 15.

Уговором о раду којим се заснива радни однос на неодређено време, може се предвидети и пробни рад као посебан услов за рад на одређеним пословима, о чему одлучује директор пре заснивања радног односа, уз сагласност оснивача.

Уговором о раду одређује се трајање пробног рада, као и начин утврђивања испуњености услова за даље обављање послова након истека пробног рада.

Пробни рад траје најдуже шест месеци. Пробни рад запосленог прати и комисија формирана од стране директора која по завршетку пробног рада даје своје мишљење директору. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

2. Радни однос на одређено време

Члан 16.

Радни однос на одређено време може да се заснује у следећим случајевима:

- 1) када се привремено повећа обим послова;
- 2) када је неопходно заменити привремено одсутног запосленог и то до његовог повратка;
- 3) у својству приправника ради оспособљавања за самостални рад.
- 4) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 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.

Радни однос на одређено време, у случајевима из става 1. тач. 1) и 3) овог члана може да се заснује само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца.

По истеку рока за који је заснован радни однос, односно по повратку привремено одсутног запосленог, директор доноси решење о отказу уговора о раду, у ком ће се констатовати да је запосленом престао радни однос истеклом одређеног рока, односно повратком привремено одсутног запосленог.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 2. тач. 1–4) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Уколико запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку времена за који је засновао радни однос, радни однос на одређено време постаје радни однос на неодређено време, што се констатује решењем директора и закључивањем анекса уговора о раду под измењеним условима.

3. Приправници

Члан 17.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос и које се оспособљава за обављање послова према условима који су утврђени Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Уговором о раду регулишу се питања: трајања приправничког стажа и могућност његовог продужења, односно скраћења, као и могућност ослобађања полагања приправничког стажа, о чему одлучује директор на предлог непосредног руководиоца.

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

Оспособљавање приправника се врши на начин и под условима утврђеним програмом оспособљавања приправника који доноси директор.

Након истека приправничког стажа, одлуку о оспособљености приправника да обавља послове ради којих је засновао радни однос, на предлог непосредног руководиоца, доноси директор.

Члан 18.

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

Директор, на предлог непосредног руководиоца у чијем сектору (организациона јединица) се оспособљава приправник може одлучити да скрати трајање приправничког стажа, односно продужи за време за које је због објективних разлога (болест, виша сила и сл.) приправнички стаж био прекинут.

III. УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 19.

Директор, односно други законски заступник послодавца може да заснује радни однос на одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог решења по другом основу а у складу са законом.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца надлежни орган утврђен општим актом послодавца.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 20.

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

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

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

Одлуку из претходног става доноси директор уз мишљење синдиката.

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

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

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

2. Прерасподела радног времена

Члан 21.

Прерасподела радног времена за потребе обављања појединих послова код послодавца може се извршити када то захтевају потребе процеса рада, организација рада, ра-

ционалније коришћење радног времена и средстава рада и извршење одређених послова и задатака у утврђеним роковима, у складу са законом.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор, којом ће се, у зависности од конкретне потребе, утврдити прерасподела радног времена запосленима и права запослених за време трајања прерасподеле радног времена.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току календарске године не буде дуже од пуног радног времена, односно не дуже од 60 часова у току недеље.

Прерасподела радног времена се, по правилу, планира унапред и утврђује радно време запослених, у супротном, ако унапред није планирана прерасподела, директор може донети одлуку о увођењу прековременог рада.

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

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

3. Прековремени рад

Члан 22.

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.

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

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току радног времена

Члан 23.

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

Запослени има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута који се не може користити на почетку и на крају радног времена.

Време коришћења одмора из претходног става уређује се решењем директора.

2. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 24.

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.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 25.

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

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

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

Сложеност послова за које се захтева:		
1	висока стручна спрема – VII-1 VII-2, VIII степен стручне спреме	4 дана
2	виша стручна спрема – VI-1, VI-2 степен стручне спреме	3 дана
3	средња стручна спрема – IV степен стручне спреме	2 дана
4	нижа стручна спрема – I и II степен стручне спреме	2 дана
5	за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 дана
Услови рада (радна места са посебним условима рада)		
1	Курир	3 дана
2	Возач	3 дан
3	Копирант	5 дана
4	кафе куварица	3 дана
	Радно искуство	
1	од 1 до 5 година радног стажа	1 дан
2	од 6 до 11 година радног стажа	2 дана
3	од 12 до 17 година радног стажа	3 дана
4	од 18 до 23 године радног стажа	4 дана
5	од 24 до 29 година радног стажа	5 дана
6	од 30 година радног стажа и више	6 дана
Остали критеријуми		
1	инвалид	4 дана
2	самохрани родитељ са дететом узраста до 7 година	4 дана
3	родитељ који има двоје и више деце узраста до 14 година	2 дана
4	Запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	4 дана

3) Сразмерни део годишњег одмора

Ако запослени у календарској години у којој је први пут засновао радни однос, нема месец дана непрекидног рада, као и запослени који је имао прекид радног односа у трајању дужем од 30 радних дана, има право на дванаести-ну годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

4) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 26.

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

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у текућој години у трајању од најмање две радне недеље непрекидно, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године. Уколико запослени не искористи први део годишњег одмора у току календарске године, губи право на коришћење годишњег одмора уопште, а не само у деловима.

Неискоришћени годишњи одмор за календарску годину због привремене спречености за рад (боловање), запослени може да искористи само до 30. јуна наредне године, у супротном уколико до 30. јуна не закључи боловање, односно не врати се на рад, нема право на коришћење годишњег одмора из претходне године.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсушности 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 27.

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

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

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 28.

Запослени има право на плаћено одсуство са посла укупно највише до седам радних дана у току године, у следећим случајевима:

1.	рођење детета	7 дана
2.	ступање у брак	7 дана
3.	Тежа болест члана уже породице	7 дана
4.	Смрт члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог)	7 дана
5.	Смрт брата или сестре запосленог	5 дана
6.	Смрт родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим дана	2 дана
7.	добровољно давање крви	2 дана
8.	Обављање приватних потреба (селидба сопственог домаћинства, елементарне непогоде)	4 дана
9.	учествовања на такмичењима и рекреативном одмору које организује синдикат у циљу превенције радне инвалидности	5 дана
10.	Полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања	5 дана
11.	Коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	5 дана

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

Под члановима уже породице сматрају се и друга лица под условом да та лица живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Одсуство у случају порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности (такмичења и рекреативни одмори који организује синдикат) и добровољног давања крви, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 3. овог члана, у трајању утврђеном решењем директора.

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 писменим путем обавести послодавца.

4. Неплаћено одсуство

Члан 29.

Запосленом се на његов захтев може одобрити неплаћено одсуство у следећим случајевима:

1.	Нега члана уже породице	5 дана
2.	Нега члана шире породице	3 дана
3.	смрти сродника који нису наведени у чл.27.	2 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.

Члан 30.

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

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

VI. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 31.

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

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

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

2. Елементи за утврђивање зараде и начин утврђивања зараде

Члан 32.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

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

3. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 33.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

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

Члан 34.

Учесници овог колективног уговора се слажу да се при уређивању зарада, и при уговарању основне зараде за наједноставнији рад за коефицијент 1, (а не мање од висине минималне цене рада утврђене Одлуком Социјално-економског савета Републике Србије увећане за 20%), полази од основних начела, и то:

- 1) егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице;
- 2) потрошачке корпе чији садржај и вредност утврђује Социјално-економски савет Републике Србије;
- 3) општег нивоа економске развијености делатности;
- 4) достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама код других послодаваца у истој грани;
- 5) раста трошкова живота;
- 6) учешћа зарада у трошковима пословања;
- 7) оствареног финансијско-пословног резултата.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да се приликом утврђивања износа основне зараде користе препоруке које даје Социјално-економски Савет крајем календарске године за наредну годину.

Члан 35.

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 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 утврђује се Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

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

4. Основна зарада

Члан 36.

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

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

Коефицијент за сваки посао, утврђују послодавац и синдикат на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду (сложеност, одговорност, услови рада, стручна спрема и радно искуство) који је утврђен у табели коефицијената по групама послова која је дата у прилогу колективног уговора и представља његов саставни део.

Вредност радног часа се утврђује на основу: одобрене масе за одговарајући месец; времена проведеног на раду; остварења финансијског плана и програма пословања, а коригује се у току календарске године када дође до битних промена околности и претпоставки на основу којих је утврђена.

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

Вредност радног часа за наједноставнији посао не може бити нижа од цене радног часа коју утврди Социјално-економски савет РС увећане за 20%.

Основна зарада код послодавца креће се у распону највише од 1:6 између најниже и највише основне зараде.

5. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 37.

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

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

6. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 38.

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

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

7. Зарада по основу радног учинка

Члан 39.

Део зараде запосленог за радни учинак утврђује се у складу са следећим критеријумима:

- 1) квалитет, тачност и благовременост извршавања послова,
- 2) обим обављеног посла,
- 3) одговорност запосленог према раду и средствима рада,
- 4) иницијатива у раду,
- 5) допринос тимском раду,
- 6) остварене уштеде,
- 7) радно искуство и степен стручне спреме и оспособљеност запосленог за послове на којима ради,
- 8) други елементи од значаја за оцену резултата рада утврђени посебним Правилником.

Члан 40.

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

Члан 41.

Зараде по основу радног учинка, може се може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

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

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

Увећање стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу нормативног акта о расподели зараде код послодавца.

8. Увећана зарада

Члан 42.

Запослени има право на увећану зараду, у складу са законом, и то за:

- 1) прековремени рад у висини од 26% до 30% од основице; (за преговарање)
- 2) рад на дан државног празника који је нерадни дан у висини 125% од основице; (за преговарање)
- 3) ноћни рад (од 22 ч. до 6 ч.) у висини од 35% до 40% од основице.
- 4) за рад у функцији теренског рада у висини од 15% од основице
- 5) рад недељом у висини 10% од основице
- 6) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) – 0,4% од основице.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада.

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

Члан 43.

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

Члан 44.

Исплата зарада врши се у два дела и то:

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

9. Минимална зарада

Члан 45.

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

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

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

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

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

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

Члан 46.

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

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

Основица за обрачун увећане зараде из става 2. овог члана је минимална зарада запосленог.

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

Члан 47.

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

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

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

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

Члан 48.

Послодавац је дужан да запосленом исплати разлику између минималне зараде и зараде на коју запослени има право по овом колективном уговору, односно уговором о раду, у року од девет месеци од месеца у коме је исплаћена задња минимална зарада.

10. Учешће запослених у оствареној добити

Члан 49.

Запослени имају право на зараду из добити остварене по годишњем обрачуну на основу одлуке Надзорног одбора на предлог директора и уз сагласност оснивача.

11. Накнада зараде

Члан 50.

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

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
2. за време годишњег одмора;
3. за време плаћеног одсуства;
4. за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа;
5. за време давања крви, ткива и другог дела тела;
6. за време привремене спречености за рад до 30 дана у случају повреде на раду или професионалног обољења;
7. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног лица;
8. присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела или органа синдиката у својству члана;

9. за време стручног усавршавања ради потребе процеса рада а у складу са посебним правилником;

10. необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица.

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

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

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци у којем је наступила привремена спреченост за рад, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, односно овим колективним уговором и уговором о раду.

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

Члан 52.

Накнаде зараде за породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета, инвалидитет, боловање преко 30 дана исплаћују се из средстава послодавца, а рефундирају од надлежног исплатиоца.

12. Накнада трошкова

Члан 53.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

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

Члан 54.

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

Месечна накнада за трошкове исхране у току рада се исплаћује у висини од 300 динара бруто по радном дану.

На основу програма пословања и уз сагласност оснивача накнада за исхрану у току рада може се утврдити и у већем износу.

Члан 55.

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

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

Члан 56.

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

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

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

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

Члан 57.

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

1) Дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% од просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије 5 звездица. Запослени има право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе више од 12 часова, на пола дневнице ако проведе више од 8, а мање од 12 часова. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

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

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

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

13. Друга примања

Члан 58.

Другим примањима у смислу овог уговора, сматрају се:

1. отпремнина при одласку у пензију и споразумном раскиду радног односа;
2. накнада трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова, а на основу рачуна за превоз, погребну опрему и сахрану покојника;
3. солидарна помоћ;
4. јубиларна награда;
5. накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења;
6. поклон за Нову годину запосленима и деци запослених;
7. поклон запосленим женама поводом 8. марта;
8. годишња награда за изузетне резултате у складу са посебним правилником.

Члан 59.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 60.

У случају смрти запосленог или члана његове уже породице, запосленом односно његовој ужој породици, исплаћује се новчана помоћ у висини трошкова погребних услуга, према приложеном рачуну.

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

Члан 61.

Запосленом припада новчана помоћ у случају смрти родитеља, односно родитеља брачног друга, ако брачни друг није запослен, у висини једне просечне месечне зараде исплаћене у претходном месецу код послодавца.

Члан 62.

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

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

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

Члан 63.

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

- 1) дуже или теже болести запосленог, односно члана његове уже породице, најмање једна просечно исплаћена зарада у граду у месецу у коме се врши исплата;
- 2) здравствене рехабилитације запосленог, односно члана његове уже породице, према приложеном рачуну, имајући у виду стање и врсту болести подносиоца захтева;
- 3) наступања теже инвалидности запосленог, најмање у висини неопорезивог износа;
- 4) ако због повреде на раду, професионалног или тежег обољења користи лечење које захтева додатне трошкове, према приложеном рачуну надлежне организације – установе;
- 5) за куповину лекова за запосленог, односно члана уже породице, према приложеном рачуну;
- 6) за трошкове операције за запосленог, према приложеном рачуну а најмање у висини 50%, а за уже чланове породичног домаћинства, до неопорезивог износа;
- 7) за лечење у иностранству, у висини коју одреди директор, а у складу са могућностима послодавца;
- 8) за рођење детета, најмање у висини неопорезивог износа;
- 9) ако је због елементарних непогода (поплава, пожар, земљотрес и сл.) претрпео штету, према приложеном рачуну сачињеном на бази процене овлашћеног правног или физичког лица, а у складу са финансијским могућностима послодавца;
- 10) и у другим оправданим и изузетним случајевима у висини коју одреди директор у складу са могућностима послодавца;

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

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

Члановима уже породице у смислу тач. 1, 2, 5. и 6. овог члана сматрају се брачни друг, деца или друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим а немају сопствена примања.

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

Члан 64.

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова и школовање деце преминулих запослених на начин и под условима који се уређују уговором између директора и корисника стипендије.

Члан 65.

У смислу тачке 10) члана 63. овог колективног уговора, послодавац може, једном годишње одобрити запосленом солидарну помоћ у случају да:

- 1) запослени самостално врши родитељску дужност у складу са посебним законом;
- 2) је запослени дуже времена на боловању (осим боловања за која се накнада у складу са законом исплаћују у износу од 100%);
- 3) је наступила изузетно тешка материјална ситуација за запосленог и чланове његове уже породице.

Члановима уже породице у смислу тачке 3) сматрају се: брачни друг, деца и родитељи запосленог.

Члан 66.

Послодавац може исплатити и примања (обезбедити поклон) поводом:

- 1) обележавања 8. марта;
- 2) обележавања Нове године и Божића запосленима и деци запослених узраста до навршених 15 година.

Одлуку о начину исплате и висини примања по основу наведеном у тач. 1) и 2) овог члана, доноси директор, уз сагласност оснивача.

Члан 67.

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.

Премије за напред наведена осигурања посебно се уговарају са надлежним фондовима.

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 68.

Послодавац је дужан да, уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства до 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде, за превенцију радне инвалидности, у складу са општим актом који доноси послодавац у сарадњи са синдикатом.

Члан 69.

Права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду, ближе се уређују овим колективним уговором или Уговором о раду.

Члан 70.

Посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих (нарочито у вези са њиховим духов-

ним и телесним развојем), жена које раде на радном месту са повећаним ризиком који би могао да им угрози остваривање материнства, инвалида и професионално оболелих уређују се општим актом послодавца и уговором о раду.

Члан 71.

Обавезе послодавца, у смислу закона о здрављу и безбедности на раду и прописа донетих на основу истог закона, истовремено представљају права запослених у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду.

Члан 72.

Послодавац је дужан да:

– запосленом одреди обављање послова на којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;

– у писаној форми одреди лице за безбедност и здравље на раду, које има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова у складу са законом и да обезбеди стално усавршавање знања у складу са постојећим законским прописима и подзаконским актима.

Лице за безбедност и здравље на раду врши послове у складу са законом и Правилником о унутрашњој организацији и ситематизацији послова.

Члан 73.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

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

У случају настанка повреде на раду због неуобичајених и непредвидивих околности које су изван контроле послодавца или због изузетних догађаја чије се последице упркос свим настојањима нису могле избећи, послодавац није одговоран.

Послодавац је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени, односно произведени и обезбеђени.

Члан 74.

Извештај о повреди на раду, професионалном оболењу и оболењу у вези са радом који се догоде на радном месту, послодавац доставља запосленом који је претрпео повреду, односно оболење и организацијама надлежним за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање.

Послодавац је дужан да на захтев инспектора рада или представника запослених достави извештај о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама.

Члан 75.

Послодавац и синдикат, дужни су да сарађују и учествују у доношењу заједничких ставова о питањима унапређивања безбедности и здравља на раду, као и да се старају о развоју и унапређивању опште културе безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Члан 76.

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

Финансијска средства за осигурање из става 1. овог члана падају на терет послодавца, а одређују се у зависности од нивоа ризика од повређивања, професионалног оболења или оболења у вези са радом на радном месту и радној околини.

Услови и поступци осигурања од повреда на раду, професионалних оболења и оболења у вези са радом запослених уређују се законом.

Члан 77.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада.

Акт о процени ризика заснива се на утврђивању могућих врста опасности и штетности на радном месту у радној околини, на основу којих се врши процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља запосленог.

Начин и поступак процене ризика на радном месту и у радној околини прописује министар надлежан за рад.

Члан 78.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које је одређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право:

1) да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду;

2) да контролише своје здравље према ризицима радног места, у складу са

прописима о здравственој заштити.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

Запослени је дужан да ради на радном месту са повећаним ризиком, на основу извештаја службе медицине рада, којим се утврђује да је здравствено способан за рад на том радном месту.

1. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 79.

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

Члан 80.

Послодавац је дужан да представнику запослених:

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

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

3) да представника запослених информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 81.

Представник запослених, има право:

1) да послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

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

Представник запослених, има право да присуствује инспекцијском надзору.

Члан 82.

Послодавац је дужан да представника запослених упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним оболењима и оболењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 83.

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

VIII. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 84.

Послодавац може, из оправданих разлога, запосленом понудити измену уговорених услова рада закључивањем анекса уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора), у случају:

- 1) премештаја на други посао који одговара истој врсти и степену стручне спреме, а због потребе процеса и организације рада;
- 2) премештаја на други посао који одговара истој врсти и степену стручне спреме кад запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребну способност да их оствари на пословима из распоредног решења;
- 3) упућивања на рад код другог послодавца ако је привремено престала потреба за његовим радом, односно закључен уговор о пословној сарадњи, а најдуже годину дана;
- 4) промене новчаног износа основне зараде и елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнада зараде, увећане зараде и других примања запосленог;
- 5) промене рокова за исплату зараде и других примања на која запослени има право, као и промене места рада;
- 6) због наступања других околности ван воље послодавца и запосленог, а које битно утичу на пословање.

Уз 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..

Уколико се запослени не изјасни о понуди у року из става 2. овог члана, сматраће се да је одбио понуду. Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

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

IX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 85.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са програмом решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм).

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

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

Члан 86.

Пре доношења програма послодавац је дужан да формира радну групу за израду програма, који чини поред представника послодавца и представници синдиката.

Радна група за израду програма ће утврдити:

- 1) Број запослених којима ће бити понуђена измена уговорених услова рада по основу обезбеђивања остваривања права у складу са законом;
- 2) Критеријуме сходно члану 90. овог уговора.

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

Члан 87.

Послодавац је дужан да предлог Програма технолошког и другог унапређења, као и Програма решавања економских тешкоћа, односно решавања положаја и права запослених за чијим је радом престала потреба, достави синдикату послодавца и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања сагласности.

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

Програм доноси Надзорни одбор.

Члан 88.

Послодавац је дужан да размотри све предлоге Националне службе запошљавања и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу, као и да на основу предложених мера активне политике запошљавања од стране Националне службе за запошљавање спроведе и организује потребне активности.

Члан 89.

Послодавац је дужан да закључи споразум о међусобном регулисању права и обавеза по основу рада, уколико према запосленом који је утврђен као вишак има обавезе по било ком основу из радног односа.

Члан 90.

Уколико се програмом предвиди смањење укупног броја запослених у одређивању броја запослених који се оглашавају технолошким вишком примењиваће се следећи критеријуми:

Основни критеријум

- 1) Резултат рада:

Резултат рада се утврђује на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима

и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултат рада се утврђује за период од најмање годину дана.

Допунски критеријуми:

1) имовинско стање запосленог (остварени приходи по члану заједничког домаћинства по основу зараде, других прихода од имовине у претходној календарској години, тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени). Приход и тржишна вредност непокретности утврђује се на основу приложене документације, односно исправа надлежног органа,

2) број издржаваних чланова породице,

3) радни стаж код послодавца,

4) здравствено стање запосленог и чланова његове породице,

5) број деце на школовању.

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

Наведени критеријуми се примењују и у случају да се утврди престанак потребе за радом запослених и за мање од 10%.

Члан 91.

Запослени који је утврђен као вишак остварује права по основу рада у складу са законом, програмом донетим у складу са законом, уз обавезу активног учествовања у решавању свог правног статуса.

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

Члан 92.

Запосленом за чијим радом је престала потреба, обезбеђују се права утврђена законом, а нарочито премештај на друге послове уколико за то постоје услови предвиђени Правилником о организацији и систематизацији послова и овим уговором; преквалификацију или доквалификацију; право на исплату отпремнине, и то најмање у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

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

Зарадом, у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина, односно просечна месечна зарада исплаћена код послодавца за последња три месеца, уколико је то дозвољеније за запосленог.

У зависности од финансијских могућности послодавца, запосленом се може исплатити и већи износ отпремнине од износа утврђеног у ставу 1. овог члана, уз учешће синдиката приликом утврђивања критеријума за висину отпремнине а што се регулише анексом Уговора о раду.

Члан 93.

Запосленом коме послодавац после исплате отпремнине из претходног члана откаже Уговор о раду, због престанка

потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 94.

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

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 95.

Отпремнина се исплаћује одједном – у целости и то даном отказивања уговора о раду.

Послодавац је дужан да запосленом који је проглашен вишком омогући коришћење годишњег одмора сразмерно времену проведеном на раду, пре отказивања уговора о раду, или да му исплати накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор.

Х. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 96.

Запосленом престаје радни однос у случајевима и на начин предвиђен законом и овим колективним уговором.

Одлуку, односно решење о престанку радног односа из става 1 овог члана доноси директор.

Запосленом може престати радни однос независно од његове воље и воље послодавца, под условима и на начин утврђен законом.

Радни однос запосленом може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог, у складу са законом.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 97.

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 98.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Отказни рок се утврђује на 30 дана.

4. Отказ од стране послодавца

1) Разлози за отказ

Члан 99.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи 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 100.

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

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

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

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

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

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

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

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

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора. Уколико се запослени споразуме са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, има право да за време отказног рока добије накнаду зараде у висини просека своје зараде за предходних 12 месеци пре доношења решења о отказу уговора о раду.

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 101.

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

- 1) ако неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне обавезе,
- 2) ако незаконито и неодговорно користи и располаже средствима рада и утиче на закључивање штетних послова,
- 3) ако злоупотреби положај и прекорачи овлашћења,
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,

5) ако својим понашањем нарушава пословни углед послодавца,

6) ако се не придржава акта о пословној и службеној тајни послодавца

7) ако обавља послове конкуренције без сагласности послодавца,

8) ако неоправдано изостане са посла 5 радних дана узастопно, односно 7 радних дана са прекидима у току године,

9) ако проузрокује материјалну штету послодавцу веће вредности, у складу са законом,

10) ако фалсификује документа и исправе и учини друге радње која имају обележја кривичног дела.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 102.

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 неоправдано касни на рад, односно одлази са рада пре истека утврђеног радног времена, више од 8 часова у месецу,

3) ако се не придржава Решења о радном времену,

4) ако користи одсуства са рада (годишњи одмор, плаћено одсуство и др.) без поднетог захтева и необавештавања кадровске службе о одсуству са рада,

5) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у року од 3 дана,

6) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,

7) ако долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреби алкохол или друга опојна средства у току рада, које има или може да има утицаја на обављање послова,

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

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

Члан 103.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 99. 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, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3) Отказни рок и новчана накнада

Члан 104.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна

знања и способности у смислу члана 99. овог колективног уговора, има право на отказни рок у трајању од 30 дана.

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

4) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 105.

Отказ уговора о раду даје директор на предлог непосредног руководиоца организационе целине у којој запослени обавља своје послове и радне задатке, уз претходно прибављено мишљење синдиката, а по процедури у складу са законом и овим колективним уговором.

Поступак утврђивања одговорности запосленог подразумева: претходно писмено упозорење запосленог од стране непосредног руководиоца, на околности учињене повреде радне обавезе, саслушање запосленог од стране непосредног руководиоца и директора; саслушање сведока и представника синдиката (уколико запосленог заступа синдикат).

Запосленом се не може отказати уговор о раду у смислу овог члана уколико поступајући по правилима струке, професионалне етике и одговорности одбије да поступи по писменом налогу непосредног руководиоца и о томе сачини службену белешку.

5) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 106.

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

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

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

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

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

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

XI. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 107.

Код послодавца се, у складу са законом, подзаконским актом и општим актом обезбеђује:

- 1) општа заштита запослених,
- 2) заштита личних података запослених,
- 3) заштита омладине,
- 4) заштита родитељства,
- 5) заштита инвалида.

1) Општа заштита

Члан 108.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором и општим актом којим се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је обавезан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду и општим актима, као и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 109.

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

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

Члан 110.

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

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

Члан 111.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених актом о организацији и систематизацији послова, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 112.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

2) Остали облици заштите запослених

Члан 113.

Заштита личних података, заштита омладине и материнства, заштита у виду права на одсуствовање у вези са трудноћом, порођајем и/или негом детета или друге особе, као и заштита инвалида, остварује се у складу са законом.

3) Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 114.

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

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

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

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.

Члан 115.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или лице које он овласти.

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

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

XII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 116

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

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

Одредбе о премештају у смислу става 1. овог члана не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавацу 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 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.

Члан 117.

Послодавац може за обављање послова из своје делатности, а за послове који нису систематизовани Правилником о организацији и систематизацији послова, и који не трају дуже од 120 радних дана у току календарске године, закључити уговор о привременим и повременим пословима.

Уговор из претходног става може се закључити са незапосленим лицима, са лицем које је члан омладинске или студентске задруге, корисником старосне пензије и са запосленим лицем уколико код другог послодавца ради са непуним радним временом.

Уговор из става 2. овог члана, закључује се у писменој форми. За време трајања уговора ангажовано лице има право на пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености, у складу са законом.

Члан 118.

Осим уговора из члана 114. овог колективног уговора послодавац може да закључи:

1) уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања;

2) остале врсте уговора предвиђене законом.

Уговори из става 1. овог члана закључују се у писаној форми, и истим се регулишу међусобна права и обавезе поводом стручног усавршавања и специјализације, као и могућност да се овим уговором за време трајања стручног усавршавања лицу са којим се исти закључује обезбеди новчана накнада.

XIII. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 119.

На територији града Београда запослени не може у своје име и за свој рачун, као у име и за рачун другог правног или физичког лица, обављати послове просторног и урбанистичког планирања, без писмене сагласности послодавца.

Уговором о раду утврђују се послови које запослени, на територији града Београда, 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.

Уколико се установи да је запослени прекршио забрану конкуренције, директор има право да покрене поступак за накнаду штете, сходно члану 118. овог уговора.

Члан 120.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

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

Забрана конкуренције не важи ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправдан разлог у смислу одредаба закона.

XIV. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 121.

Запослени који на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету дужан је да штету надокнади на начин и по поступку предвиђеном законом и овим уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, свако од њих је одговоран за део штете коју је лично проузроковао.

Ако се не може утврдити за сваког запосленог део штете коју је он починио, 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 122.

Поступак утврђивања одговорности запосленог покреће се на основу писане пријаве или непосредног сазнања директора и обухвата: именоване комисије за утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писани извештај комисије и одлука директора.

Члан 123.

Висина штете се утврђује 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 њено утврђивање проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује директор у паушалном износу.

Члан 124.

Када се утврде све околности од утицаја на одговорност запосленог за причињену штету, директор доноси одлуку којом се запослени обавезује да исту надокнади.

Штета из претходног става се може надокнадити:

– поправком односно довођењем оштећене ствари у исправно стање,

- заменом оштећене ствари за нову ствар,
- новчаним износом.

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

Члан 125.

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

Члан 126.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Члан 127.

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

Под повредом права из става 1. овог члана подразумева се свако поступање послодавца које спречава и отежава остваривање појединачних права запосленог из радног односа а могу за последицу имати одређене правне последице неповољне за запосленог.

XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 128.

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

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

Члан 129.

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

1. одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
2. врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
3. изради завршни рачун;
4. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 130.

Послодавац је дужан:

1. да у складу са законом, омогући представницима синдиката техничко-просторне услове за обављање активности

синдиката (просторију за рад, огласне табле, електронска средства комуникације – сајт синдиката);

2. да обезбеди увид у:

- 2.1. годишњи извештај о пословању послодавца, исказаном профиту и планираној расподели истог;
- 2.2. структуру остварених трошкова;
- 2.3. учешће зарада свих запослених у трошковима пословања послодавца;
- 2.4. податке о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- 2.5. број новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- 2.6. периодични извештај о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- 2.7. документацију у вези са покретањем поступка за прерасподелу запослених у случају структуралног вишка радне снаге;

Члан 131.

Послодавац је дужан:

- 1) да омогући председнику синдиката да професионално обавља своју функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и овог уговора и да за то време прима зараду;
- 2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да су у односу на њих определи;
- 3) да председника синдиката или овлашћеног представника синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, када се разматрају иницијативе упућене од стране синдиката.

Члан 132.

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

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

Члан 133.

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

- не ометају редован радни процес код послодавца;
- не ометају радну и пословну дисциплину;
- не утичу штетно на рад послодавца.

Овлашћени представници синдиката, у смислу става 1. је Председник, Секретар и један члан кога одреди одбор синдиката на предлог председника.

Послодавац и синдикат могу посебним споразумом да усагласе накнадне погодности у циљу боље организације и обављања синдикалних активности, у складу са законом и овим колективним уговором.

Члан 134.

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

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

Члан 135.

Председник синдиката има право на накнаду за целокупно синдикално деловање која се регулише Програмом пословања предузећа и посебним решењем директора.

Члан 136.

Председник синдиката или овлашћени представник синдиката за обављане синдикалне функције, има право на плаћено одсуство на терет послодавца, сразмерно броју чланова синдиката, у складу са законом и овим колективним уговором.

Члан 137.

Председник синдиката или овлашћени представник синдиката за колективно преговарање и дијалог: у трипаритном облику (Влада, послодавци, синдикати) односно у бипарититном облику (послодавци, синдикат), односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 138.

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

Члан 139.

Председник синдиката или овлашћени синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 132–135 овог колективног уговора 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.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

XVI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 140.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са законом и овим уговором.

Члан 141.

Одлуку о ступању у штрајк (и штрајк упозорења) код послодавца доноси орган синдиката.

Одлуку о ступању у штрајк у грани делатности доноси Републички одбор синдиката гране делатности.

О спровођењу Одлуке из ст. 1. и 2. овог члана задужен је орган синдиката који је дужан да донесе у оквиру своје надлежности Одлуку о начину спровођења штрајка.

Члан 142.

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

1. датум почетка штрајка;
2. број и састав чланова штрајкачког одбора (председник и чланови);
3. синдикалне захтеве са образложењем;
4. иницијативу за договор око обезбеђења објеката, запослених у време трајања штрајка;
5. иницијативу за отпочињање преговора око испуњења поднетих захтева.

Члан 143.

Уколико се се због необезбеђења права из закона и овог уговора организује штрајк, спроводиће се до остварења поднетих захтева у складу са законом, а запосленима који учествују у штрајку обезбедиће се права у складу са законом.

XVII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 144.

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

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог синдиката а по поступку утврђеном статутом предузећа.

Члан 145.

Синдикат учествује у поступку статусних промена и промена правне форме предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа.

У поступку статусних промена и промена правне форме предузећа, обавезно се прибавља претходно мишљење и предлози синдиката.

Члан 146.

Послодавац је дужан да, на основу захтева запосленог за заштиту својих права, омогући овлашћеном представнику синдиката да изврши увид у примену овог колективног уговора и остваривање права запослених.

XVIII. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 147.

Страном у колективном спору сматрају се учесници колективног уговора – у складу са законом, односно послодавац, синдикат, запослени или представник запослених – у односу на примену колективног уговора или општег акта и остваривање колективног права, у складу са законом.

Индивидуалним радним спором, у смислу овог закона, сматра се спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду и уговарања и исплате минималне зараде (у даљем тексту: индивидуални спор).

Индивидуалним спором сматра се и спор поводом појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду – накнада трошкова за исхрану у току рада, накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, исплата јубиларне награде, исплата регреса за коришћење годишњег одмора.

Страном у индивидуалном спору, сматра се запослени и послодавац (у даљем тексту: страна у спору).

Члан 148.

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

Уколико настане спор поводом појединачних права утврђених овим колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду (отказ уговора о раду; уговарање минималне зараде; дискриминација и злостављање на раду; накнада трошкова за исхрану, превоз и сл.), сматра се да је настао индивидуални радни спор.

Страном у колективном спору се сматрају учесници у закључивању овог колективног уговора, као и друга лица која у складу са законом остварују одређена права (у споровима поводом штрајка – запослени, односно њихови представници који могу организовати штрајк и запослени, односно представник запослених у спору поводом остваривања права на информисање)

Страном у индивидуалном радном спору сматрају се запослени и послодавац.

Колективни радни спорови се решавају у поступку мирења у складу са законом.

Члан 149.

Спорна питања између запосленог и послодавца решава арбитар кога споразумом одређују стране у спору из реда стручњака из области која је предмет спора.

Рок за покретање спора је три дана од дана достављања решења запосленом, а арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 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, а уколико арбитар не донесе одлуку у року од 10 дана од подношења захтева за споразумно решавање спора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Ако у спору није одлучено у складу са прописима о раду, поступак мирног решавања радних спорова решава се сагласно другом одговарајућем пропису.

Ако међу странама у спору већ тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа, стране у спору су дужне да суду заједнички поднесу захтев за прекид поступка.

Члан 150.

Арбитар је дужан да закаже расправу у року од три дана од пријема предлога и документације о предмету и о томе обавештава стране у спору. Ако једна страна у спору неоправдано изостане са расправе, арбитар може да расправу одржи у њеном одсуству, узимсјући у обзир документацију коју је та страна доставила. Предлагач може да повуче предлог најкасније до дана отварања расправе.

Арбитар води расправу, узима изјаве, изводи доказе и стара се да се у току расправе изнесу све чињенице релевантне за одлучивање. У случају одлагања расправе, арбитар је дужан да следећу расправу закаже најкасније у року од пет дана од дана одлагања расправе.

Арбитар доноси решење о предмету спора у року од 30 дана од дана отварања расправе. Против решења није дозвољена жалба, па је исто правоснажно даном достављања странама у спору.

XIX. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 151.

Овај колективни уговор закључују синдикат, послодавац и оснивач.

Члан 152.

Учесници у закључивању овог колективног уговора обавезни су да преговарају савесно и поштено како би се преговори одвијали у складу са одредбама закона.

Члан 153.

Учесници у закључивању овог колективног уговора састајаће се и преговарати у разумним интервалима, на местима која су прихватљива за све учеснике, максимално ће се ангажовати на спровођењу стручног и демократског дијалога на свим питањима о којима се преговара, аргументовано ће износити разлоге за неприхватање појединих предлога или решења и износиће све образложене против предлоге.

Члан 154.

Представници преговарачких група (Синдиката и послодавца), морају имати овлашћење својих органа.

XX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 155.

Овај колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење овог уговора може престати споразумом учесника или отказом, на начин утврђен законом и овим колективним уговором.

Овај колективни уговор престаје у смислу става 2. овог члана када га потпишу учесници уговора.

Члан 156.

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

Члан 157.

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

Члан 158.

Ступањем на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор код послодавца Урбанистички завод Београда ЈП, бр. 022-341/13 од 26. фебруара 2013. године.

Синдикат

Број 1/1
Београд, 28. јануара 2015.
године
Председник
Зоран Мишић, ср.

Послодавац

Број 022-185/15
Београд, 28. јануара 2015.
године
Директор
др Небојша Стефановић, ср.

Оснивач

Г Број 352-369
Београд, 29. јануара 2015. године
Градоначелник
Синиша Мали, ср.

ТАБЕЛА РАСПОНА КОЕФИЦИЈЕНАТА УРБАНИСТИЧКОГ ЗАВОДА БЕОГРАДА ЈУП

Група послова	Послови који се обављају	Потребна квалификација	Назив радног места	Нови коефицијенти
1	2	3	4	5
I	Најједноставнији послови радника са ССС	III – IV	Куир	1,56
II	Једноставни послови радника са ССС	III – IV	Кафе куварица	1,85
			Коопирант	2,03
			Возач	2,69
III	Средње сложени послови радника са средњом школском спремом	IV	Пословни секретар сектора	2,77
			Техничар (категиорија 2)	2,77
IV	Сложени и разноврсни послови радника са средњом школском спремом	IV	Виши референт писарнице и архиве	2,81
			ИТ техничар	2,81
			Техничар (категиорија 1)	2,81
			Виши референт за финансијске послове	2,90
			Виши референт документације	2,90
V	Послови радника са вишом стручном спремом укључујући сложеније административно техничке послове	VI	Виши сарадник за кадровске послове	3,05
			Виши сарадник за канцеларијско пословање	3,05
			Виши сарадник за документацију	3,10
			Благajник	3,05
			Систем администратор	3,05
			Виши књиговођа	3,05
			Ликвидатор	3,05
VI	Послови радника са високом стручном спремом који подразумевају одређен степен специјализације у процесу производних услуга -просторног планирања , економских правних и других сличних послова	VII	Главни књиговођа	3,43
			Стручни сарадник за канцеларијско пословање	3,43
			Стручни сарадник за радне одонсе	3,43
			Програмер	3,43
			ГИС планер (категиорија 2)	3,43
			Урбаниста планер 3	3,43
			Стручни сарадник за јавне набавке	3,51
			Стручни сарадник за финансијске послове	3,90
			VII	Средње сложени послови радника са високом стручном спремом који подразумевају одређен степен специјализације у процесу производних услуга -просторног планирања , економских правних и других сличних послова
Виши стручни сарадник за правне послове	4,08			
Библиотекар	4,08			
ГИС планер (категиорије 1)	4,08			
Урбаниста планер (категиорије 2)	4,08			
VIII	Сложени послови радника са високом стручном спремом који подразумевају одређен степен специјализације у процесу производних услуга -просторног планирања	VII	Урбаниста планер (категиодије 1)	4,53
IX	Сложени послови радника са високом стручном спремом – послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле, руковођење процесом рада и припрема стручних предлога за унапређење порцеса рада	VII	Водећи урбаниста планер	5,08
			Руководилац групе за ИТ и документацију	5,19
			Руководилац групе за правне и опште послове	5,19
			Руководилац групе за финансијс.-рачуноводствене послове	5,66
			Виши стручни сарадник -специјалиста за послове са јавношћу	5,66
			Главни урбаниста планер 2-урбаниста планер групе	5,66
			Главни урбаниста планер 1-урбаниста планер посебних послова	5,83
			Координатор сектора	6,17
X	Најсложенији послови радника са високом стручном спремом у процесу просторног планирања као и најсложенији послови руковођења	VII	Директор сектора	6,67
			Интерни ревизор	7,42
			Директор сектора за финансијске , правне и опште послове	7,42
			Помоћник директора	7,42
			Заменик директора	7,82
			Директор	9,35

Табела је саставни део Колективног уговора код послодавца Урбанистичког завода Београда ЈУП.

На основу одредбе чл. 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), чл. 5. и 78. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда, репрезентативни синдикат код послодавца ЈП „Хиподром Београд”, Београд – Синдикат „Независност” (у даљем тексту: синдикат), послодавац ЈП „Хиподром Београд”, Београд кога заступа Дејан Вујичић, вршилац дужности директора (у даљем тексту: послодавац) и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача (у даљем тексту: оснивач), закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ХИПОДРОМ БЕОГРАД”

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда уређују се: права, обавезе и одговорности послодавца и запослених, заштита запослених на раду, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених, заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, престанак радног односа, заштита на раду, учешће запослених у управљању и услови за рад синдиката.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈП „Хиподром Београд”.

Члан 2.

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

Послодавац је Јавно предузеће „Хиподром Београд”, кога заступа директор предузећа.

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

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

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

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

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

ІІ. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

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

Зарада се састоји из:

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

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

Послодавац је обавезан да запосленом при исплати зараде достави обрачун на обрасцу који садржи податке о: заради, увећаној заради, накнади зараде, другим примањима, обрачунатим и плаћеним обавезама на основу пореза и доприноса из зарада, законским административним и другим обуставама, и укупном износу за исплату.

Обрачун зараде уручује се запосленом у затвореној конверти и представља пословну тајну.

Члан 6.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

Одлуку о вредности радног часа за сваки месец доноси директор уз сагласност надзорног одбора, на основу пројекције Службе за финансијске и комерцијалне послове, извршене у складу са одобреном масом зарада за одговарајући месец.

Члан 7.

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

Члан 8.

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

Члан 9

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

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

Табела послова по групама са распоном коефицијената:

Гупа послова	Послови који се обављају	Потребна квалификација	Распон коефицијента
I	Најједноставнији послови неквалификованог радника	НКВ – I степен	1,00 – 1,20
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада	НКВ – I степен, ПК радник	1,20 – 1,50
III	Послови полуквалификованог радника и мање сложени послови квалификованих радника	КВ – II и III степен	1,40 – 1,90
IV	Средње сложени послови квалификованих радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, послови руковања средствима рада, машинама и постројењима, укључујући и средње сложене административно – техничке послове	КВ и ССС – II I и IV степен	1,80 – 2,60
V	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему, праћење и руковођење процесом рада, укључујући и сложене административно – техничке послове	ССС – IV степен	2,50 – 3,50
VI	Најсложенији послови средње стручне спреме висококвалификованих радника и радника са вишом школском спремом	IV, V и VI степен	3,00 – 4,00
VII	ВСС у производњи и пружању комуналних услуга, одржавању уређаја и комуналних објеката, који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, економско – правних и других стручних специјализованих послова	VII степен	4,00 – 5,00
VIII	Сложени послови високе стручне спреме, као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле, руковођење процесом рада, припрема стручних предлога за унапређење процеса рада	VII степен	4,50 – 5,50
IX	Најсложенији послови високе стручне спреме у процесу рада комуналних делатности као и најсложенији руководни послови	VII степен	5,50 – 6,00

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

Члан 10.

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

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

Члан 11.

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

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

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

Увећање зарада (стимулација) запосленима може се вршити 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, праштини, 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;

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

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

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

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

Члан 12.

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

Члан 13.

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

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

2. Увећана зарада

Члан 14.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

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

Члан 15.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 40% од основице;

- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 3% 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 – 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.

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

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

Члан 16.

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

3. Накнада зараде

Члан 17.

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

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

Члан 18.

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

4. Накнада трошкова

Члан 19.

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

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

- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије 5 звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на ½ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

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

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

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

Члан 20.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара нето 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 евиденције 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 на територији града Београда према подацима 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.

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

5. Друга примања

Члан 21.

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

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова, а случају да се не могу прибавити рачуни – у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП „Погребне услуге”;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

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

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

Члан 22.

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

О захтеву запосленог на накнаду штете из става 1 овог члана одлучује директор предузећа или лице које он за то овласти, на предлог комисије коју именује у року од 5 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.

Члан 23.

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

Члан 24.

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

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

- за 35 година – 1,1 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду најкасније у року од 12 месеци од дана стицања права.

Члан 25.

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

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

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

6. Солидарна помоћ

Члан 26.

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

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

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у износу највише до једне просечно исплаћене зараде у предузећу у претходном месецу у односу на месец у коме се утврђује право.

Одлуку о основу и висини солидарне помоћи у сваком конкретном случају доноси директор, уз обавезу прибављања мишљења репрезентативног синдиката, а на основу приложене медицинске документације, рачуна за набавку лекова и других потребних података.

7. Минимална зарада

Члан 27.

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

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

Члан 28.

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

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 29.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 30.

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

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

1. Заснивање радног односа

Члан 31.

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

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

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

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

Пријем новозапослених врши се по претходно добијеној сагласности градоначелника.

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

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

Члан 32.

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

2. Приправници

Члан 33.

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

Уколико посебним законом односно, прописом није другачије одређено, приправнику приправнички стаж траје:

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

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

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

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

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

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

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

2. Радно време

Члан 34.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје 8 часова, а радна недеља траје 5 радних дана.

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

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

Члан 35.

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

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

Члан 36.

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

Члан 37.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком (на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима) може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

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

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

Члан 38.

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

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

Члан 39.

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

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

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

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

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

3. Одмори и одсуства

Члан 40.

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

а) Годишњи одмор

Члан 41.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20 радних дана, а највише 30 радних дана по свим основама.

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

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

Члан 42.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до 7 радних дана, и то:
 - од 4 до 7 година радног стажа – 1 дан;
 - од 8 до 11 година радног стажа – 2 дана;
 - од 12 до 15 година радног стажа – 3 дана;
 - од 16 до 19 година радног стажа – 4 дана;
 - од 20 до 23 година радног стажа – 5 дана;
 - од 24 до 27 година радног стажа – 6 дана;
 - од 28 година радног стажа и више – 7 дана.
- 2) Сложености послова – доприноса у раду: до 5 радних дана на 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) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са дететом до 7 година, запосленој 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 3. онда се годишњи одмор по свим основама ове тачке увећава за 4 радна дана;

4) За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора – 7 радних дана.

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

Члан 43.

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

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

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

Члан 44.

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

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

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- | | |
|---|-------------------|
| – ступања у брак | – 7 радних дана |
| – рођења детета, порођаја супруге | – 7 радних дана |
| – смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) | – 7 радних дана |
| – смрти брата или сестре запосленог | – 5 радних дана |
| – смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим | – 2 радна дана |
| – теже болести члана уже породице | – 7 радних дана |
| – селидбе сопственог домаћинства | – 4 радна дана |
| – полагања стручног испита | – 1–6 радних дана |
| – елементарних непогода | – 3–5 радних дана |
| – коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | – 7 радних дана |
| – учествовања на спортским и радно–производним такмичењима | – 3–7 радних дана |
| – добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви | – 2 радна дана |

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

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

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

Члан 46.

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, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

в) Неплаћено одсуство

Члан 47.

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

- неге члана уже породице – 5 радних дана;
- неге члана шире породице – 3 радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 45. – 2 радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца решењем.

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

IV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 48.

Запосленом радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не 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 49.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ се 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 50.

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

- радну способност запосленог и његово понашање;
- повреду радне обавезе кривицом запосленог;
- непоштовање радне дисциплине од стране запосленог
- потребе послодавца, у складу са законом (ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла и ако запослени одбије закључење анекса уговора за измену уговорених услова рада).

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 51.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 52.

Запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, послодавац може да откаже уговор о раду, у следећим случајевима:

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; ако крши прописе о заштити од пожара, безбедности и здрављу на раду, прописе о штрајку, физичком обезбеђењу и мерама одбране у предузећу;

5) ако даје нетачне податке који су од утицаја за доношење одлуке надлежних органа;

6) ако се не придржава норматива и аката послодавца везаних за извршење планова;

7) у случају нетачног евидентирања односно, приказивања података од значаја за обрачун зарада, накнада и других примања, као и прихода и трошкова предузећа, као и у случају нетачног обрачуна и исплате зараде, накнада и других примања, прихода и трошкова предузећа;

8) у случају фалсификовања исправа, неовлашћеног изношења ван просторија или уклањања, прикривања и оштећења пословне документације послодавца;

9) ако неовлашћено другом лицу саопшти податке који представљају пословну тајну послодавца који су утврђени општим актом послодавца о пословној тајни, односно ако повреди законске и опште акте послодавца о забрани конкуренције од стране запосленог који је радом код послодавца стекао нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или важне пословне информације и информације које представљају пословну тајну;

10) ако неосновано прибави материјалну корист на раду или у вези са радом (крађа, проневера и др.) или прикрива оштећења на средствима рада и имовини послодавца;

11) у случају изношења или доношења путем штампе, телевизије и других средстава јавног информисања или на јавном скупу неистинитих података из домена рада и пословања послодавца који штете или могу штетити пословном угледу послодавца;

12) у случају злоупотребе информационог система;

13) ако организује политичке организације или странке код послодавца;

14) у случају непријављивања надлежном органу дела са обележјем повреде радне обавезе од стране руководног кадра;

15) ако било којом радњом чињења или нечињења проузрокује поремећај у процесу рада послодавца; омета, онемогућава или отежава вршења послова свог радног места или послова других запослених; проузрокује знатнију материјалну штету или изазове опасност по живот и здравље људи или безбедност имовине.

Кривица за повреду радне обавезе постоји уколико је запослени поступао са умишљајем, односно намерно, или са грубом непажњом.

Умишљај (намера) постоји када је запослени свесно и вољно учинио повреду радне обавезе.

Груба (крајња) непажња постоји када се запослени приликом повреде радне обавезе није понашао са пажњом иоле пажљивог човека.

Неће постојати одговорност у смислу става 1. овог члана, уколико запослени учини повреду радне обавезе (чињењем или нечињењем), на основу писменог налога непосредног руководиоца или лица са посебним овлашћењима и одговорностима, или ако је такав налог усмено дат у присуству најмање два запослена.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 53.

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 року од 3 (три) дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, која садржи и време очекиване спречености за рад;

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, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана, послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу овог члана.

Ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) овог члана, послодавац може да одреди комисију за контролу боловања, која ће обиласком запосленог у месту становања проверити оправданост одсуства због привремене спречености и о утврђеном чињеничном стању сачинити записник који ће доставити директору предузећа.

Под непоштовањем радне дисциплине, односно понашањем због којег се не може наставити рад код послодавца у смислу тачке 8. става 1. овог члана, сматра се нарочито:

– учесталије неоправдано кашњење при доласку на посао (најмање 3 пута у току месеца);

– неоправдано непоштовање радног времена (напуштање радног места у радно време, прекорачење – непоштовање паузе) (најмање три пута у току месеца);

– неоправдано одсуство са рада (најмање 3 дана у току месеца);

– недолично понашање према осталим запосленима (свађе, увреде, претње, туча, учествовање у тучи);

– неадекватно опхођење према трећим лицима (странкама, гостима);

– понашање према трећим лицима којим се нарушава углед послодавца;

– понашање које је у супротности са наредбом директора предузећа и другим актима донетим од стране надлежних органа послодавца;

– као и сва друга понашања која објективно ометају рад осталих запослених код послодавца, организацију посла и радну дисциплину код послодавца.

Понашање, односно непоштовање радне дисциплине сматраће се, у смислу претходног става овог члана, свако наведено неодговарајуће понашање запосленог током радног времена, у службеним просторијама, испред улаза у службене просторије, на службеном путу или на службеним манифестацијама, као и у другим случајевима када је послодавац домаћин или организатор скупа, у ком случају ће се сматрати да је сваки запослени који присуствује таквом скупу, истовремено и представник послодавца.

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

Члан 54.

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

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

2) новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању од 1 (једног) до 3 (три) месеца. Новчана казна се извршава на основу решења послодавца обуставом од зараде запосленог.

3) опомену са најавом отказа без поновног упозорења ако запослени у наредном периоду од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 55.

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

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 56.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

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

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

3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима;

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

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

V. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 57.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени из организационог дела на месту где је проузрокована штета подједнако одговорни и штету накнађују 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 иста накнађује утврђује комисија коју формира директор предузећа својим решењем.

Решењем из става 5. овог члана ће се утврдити рок у којем ће комисија завршити рад и своје мишљење доставити директору предузећа.

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

Решење се извршава само ако постоји изричита писмена сагласност запосленог.

Ако запослени одбије или ако у року утврђеном у решењу не надокнади штету, послодавац покреће поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Ако су материјалне прилике запосленог такве да би исплатом накнаде штете било доведено у питање издржавање запосленог, односно лица које је по закону дужан да издржава, а штета није причињена намерно, послодавац може одлучити да висину штете умањи или да се штета надокнади у ратама.

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.

VI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 58.

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

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

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

Члан 59.

Директор предузећа се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког предузећа.

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

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

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

Члан 60.

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

Члан 61.

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

Члан 62.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан 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.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 63.

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

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

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

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 предузећа сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 64.

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

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

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 65.

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

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

Члан 66.

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

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, утврђује се као збир трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 67.

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

Уколико се репрезентативни синдикат у остављеном примереном року не изјасни на писмени позив за постизање договора у смислу претходног става, директор послодавца ће, уважавајући мишљење непосредних руководиоца служби, одредити критеријуме за проглашавање технолошког вишка и утврдити запосленог за чијим је радом престала потреба.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности града Београда провео више од 23 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

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

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 68.

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

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

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 69.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење 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 обрачуноској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 70.

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

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

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

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

Члан 71.

Послодавац је дужан:

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

– да представнику синдиката обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције;

– 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 72.

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

Члан 73.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника

запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 74.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да се не омета редован рад и функционисање предузећа и да се не ремети прописана радна дисциплина.

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

VIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 75.

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

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 76.

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 77.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 76. 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 78.

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

Члан 79.

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

Члан 80.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи колективни уговор код послодавца ЈП „Хиподром Београд” број 160-3 од 13. јуна 2013. године.

Члан 81.

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

Синдикат „Независност” ЈП „Хиподром”	ЈП „Хиподром Београд”
Број 10/15	Број 54
Београд, 28. јануара 2015. године	Београд, 28. јануара 2015. године
Главни повереник, Милана Дудић, ср.	В.д. директора, Дејан Вујичић, ср.

Град Београд
Г Број 352-595
Београд, 29. јануара 2015. године
Градonaчелник,
др Синиша Мали, ср.

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

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ДИРЕКЦИЈЕ ЗА ГРАЂЕВИНСКО ЗЕМЉИШТЕ И ИЗГРАДЊУ БЕОГРАДА ЈП

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

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

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

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

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

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

Члан 3.

О правима, обавезама и одговорностима из радних односа одлучује директор или лице које он овласти, у писаној форми, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

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

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

Члан 4.

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

ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 5.

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

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

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

Члан 6.

Запослени непосредно, односно 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 радних односа.

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

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 7.

Запослени је дужан да:

1. послове који су му поверени обавља законито, савесно, одговорно, благовремено и квалитетно;
2. поштује организацију, услове и правила рада код послодавца;

3. приликом извршавања послова који су му поверени користи потребно знање и радне способности неопходне за извршење истих и остварење стандардних резултата рада;

4. се образује и усавршава у складу са потребама процеса рада код послодавца;

5. се придржава и спроводи прописане и наложене мере за безбедан и здрав рад;

6. се понаша на начин којим омогућава несметан и здрав рад код послодавца и који обезбеђује добре међуљудске односе;

7. законито, одговорно и целисходно користи средства рада;

8. рационално користи прописано радно време за рад;

9. одсуствовање са рада правда одговарајућом документацијом;

10. чува пословну или другу тајну утврђену законом или актом послодавца;

11. без оправданог разлога не одбије извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца;

12. тачно и одговорно евидентира и приказује резултате свога рада;

13. обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

14. обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље, као и настанак материјалне штете;

15. испуњава и све друге обавезе које произилазе из радног односа.

Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленима:

1. обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

2. исплати зараду за обављен рад;

3. обезбеди услове рада и организује рад;

4. обезбеди и пружи заштиту живота и здравља на раду;

5. даје обавештења о условима, организацији рада и правима и обавезама, као и о правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду.

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

ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 9.

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

Члан 10.

Непосредна дискриминација, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 9. овог уговора, којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација, постоји када одређена 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 9. овог уговора.

Члан 11.

Дискриминација је забрањена у односу на:

1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;

2. услове рада и сва права из радног односа;

3. образовање, оспособљавање и усавршавање;

4. напредовање на послу;

5. отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 9. овог уговора ништаве су.

Члан 12.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 9. 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, 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 13.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 9. овог уговора, представљају стварни и одлучујући услов обављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе овог 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 14.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба члана 9–12. овог уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца, у складу са овим уговором.

Ако у току судског поступка тужилац (запослени) учини вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог уговора, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Услови за заснивање радног односа

Члан 15.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и друге посебне услове за рад на

одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца (у даљем тексту: правилник), а у складу са овим уговором.

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

Правилник доноси директор послодавца.

Члан 16.

Пријем новозапослених лица врши се по претходно добијеној сагласности оснивача.

Члан 17.

Радни однос заснива се Уговором о раду који закључују запослени и послодавац.

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

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.

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

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 3. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 18.

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

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

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

Члан 19.

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

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

Уговор о раду

Члан 20.

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 одређено или неодређено време),
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, непуну или скраћено),
10. новчани износ основне зараде на дан закључивања уговора о раду,

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

12. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећање зараде и друга примања запосленог, ако су исти утврђени законом, овим уговором или другим актом послодавца, у ком случају у уговору о раду мора да се назначи акт којим су ти елементи уређени у тренутку закључења уговора о раду.

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењиваће се одредбе Закона о раду и овог уговора.

Члан 21.

Поред елемената прописаних законом, уговор о раду може да садржи и друге елементе, у зависности од конкретног случаја, којима се уређују и друга права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца, у складу са законом и овим уговором и то:

1. услови и околности под којима запослени може бити распоређен на друге послове код послодавца, односно услови и околности под којима послодавац може да понуди запосленом измену уговорених услова рада;
2. забрану конкуренције за одређена радна места;
3. друга питања специфична за конкретне послове или конкретног запосленог (приправнички стаж и сл.)

Приправници

Члан 22.

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

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

Члан 23.

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

Члан 24.

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

Члан 27.

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

Комисија из претходног става има 3 члана, који морају да поседују исти или виши степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже приправнички испит.

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

Члан 28.

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

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

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

Члан 29.

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

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

Члан 30.

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 са истим запосленим 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, уговор о раду на одређено време може да се закључи и на период који може бити дужи од 24 месеца у следећим случајевима:

1. ако је потребно заменити привремено одсутног запосленог, до његовог повратка (боловање, рад у иностранству, обављање државне и др. јавне функције и сл.);

2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3. са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4. са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје 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. тачка 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.

III. УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 31.

Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос се заснива уговором о раду, којим се регулишу права, обавезе и одговорности директора.

Уговор о раду са директором у име послодавца закључује Надзорни одбор.

IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 32.

Послодавац је дужан да, у складу са својим Програмом пословања и финансијским планом, запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина организације рада.

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, обезбеђују се из средстава послодавца и других извора.

Члан 33.

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

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

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

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

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

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

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

Пуно и непuno радно време

Члан 34.

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

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

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

Распоред радног времена утврђује директор или лице које он овласти.

Прековремени рад**Члан 35.**

На захтев и по решењу директора послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, нити дуже од 8 часова недељно, у следећим случајевима:

1. ванредног повећања обима посла,
2. када је завршетак посла везан за рокове и када се не може завршити у току редовног радног времена,
3. када је нужно да се отклони квар на опреми и средствима за рад, инсталацијама и слично, који би могао да проузрокује прекид рада;
4. замена изненада одсутног запосленог,
5. ако се укаже потреба за настављањем процеса рада са циљем да се спречи материјална штета или опасност за безбедност и здравље људи;
6. у случају више силе и другим ванредним, хитним и непредвиђеним случајевима.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА**Одмор у току дневног рада****Члан 36.**

Запослени има право на одмор у току рада: дневни и недељни одмор.

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

Члан 37.

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

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

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида.

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

Годишњи одмор**Члан 38.**

Запослени има право на годишњи одмор у свакој календарској години у складу са законом и овим уговором, у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

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

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

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

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

Накнада из претходног става има карактер накнаде штете.

Дужина годишњег одмора**Члан 39.**

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по нову следећих критеријума:

- | | |
|--|---------------|
| 1. сложеност послова – доприноса у раду – за послове за које се захтева I и II степен стручне спреме, односно образовања | 2 радна дан |
| 2. сложеност послова – доприноса у раду – за послове за које се захтева III и IV степен стручне спреме, односно образовања | 3 радна дана |
| 3. сложеност послова – доприноса у раду – за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно образовања | 4 радна дана |
| 4. сложеност послова – доприноса у раду – за послове за које се захтева VII степен стручне спреме, односно образовања | 5 радних дана |
| 5. сложеност послова – доприноса у раду – за послове са посебним овлашћењима и одговорностима | 6 радних дана |
| 6. радно искуство: за сваких навршених 5 година стажа | 1 радни дан |
| 7. запосленој особи са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју | 4 радна дана |

Критеријуми из става 1. овог члана примењују се кумулативно.

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

Сразмерни део годишњег одмора**Члан 40.**

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

Коришћење годишњег одмора у деловима**Члан 41.**

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

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

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсуности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 42.

План коришћења годишњег одмора доноси директор или лице које он овласти, у складу са потребама процеса рада, уз претходну консултацију запослених.

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

Члан 43.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе организације процеса рада, најкасније 5 радних дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, о чему уручује запосленом решење.

Одсуство са рада

Члан 44.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

1. ступање брак	7 радних дана
2. рођења детета, порођаја супруге	7 радних дана
3. смрти члана уже породице	7 радних дана
4. смрти родитеља, усвојоца, стараоца, брата или сестре брачног друга или лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим	4 радна дана
5. теже болести члана уже породице	7 радних дана
6. добровољног давања крви	2 радна дана
7. селидбе сопственог домаћинства	5 радних дана
8. отклањања штетних последица проузрокованих елементарним непогодама	5 радних дана
9. учествовања на спортским такмицењима у организацији послодавца или синдиката, не више од 2 пута годишње	по 7 радних дана
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
11. полагање стручног испита	1–5 радних 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 у смислу става овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

Члан 45.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног ис-

пита, или испита којим се стиче непосредно виши степен стручне спреме односно образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, као и у случају полагања правосудног испита, израде магистарске и докторске дисертације, учешћа у студијским и експертским групама ради стручног усавршавања.

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

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

Члан 46.

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

1. због одласка у иностранство ради стручног усавршавања	до 1 године
2. ради лечења у иностранству запосленог или члана уже породице	до 1 године
3. за негу тешко оболелог члана уже породице	до 3 месеца
4. смрти сродника који нису обухваћени чланом 44. овог уговора	до 5 радних дана
5. неге члана уже породице	до 5 радних дана
6. неге члана шире породице	до 3 радна дана
7. учешће у спортским и другим манифестацијама које нису у организацији послодавца	до 7 радних дана
8. ради припреме и полагања стручног испита, правосудног, дипломског, магистарског рада или докторске дисертације	до 30 дана
9. у другим оправданим случајевима кад одсуство не ремети процес рада	до 30 дана

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

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

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

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

Члан 47.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је Законом о раду, овим уговором, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
2. привременог упућивања на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана. Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време;

3. избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

4. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

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

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 48.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

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.

Члан 49.

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

Запослени са здравственим сметњама утврђеним решењем од стране надлежног здравственог органа није дужан да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања.

Послодавац не може од запосленог да захтева да ради прековремено ако би, према налазу и решењу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Члан 50.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, Закона о спречавању злостављања на раду и општим аката и да предузму све неопходне мере у погледу безбедности и здравља запослених, спречавања повреда на раду и професионалних обољења.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду, да правилно рукује оруђима за рад и личним заштитним средствима, како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Члан 51.

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

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

Члан 52.

Потписници колективног уговора код послодавца су дужни да донесу Правилник о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

Члан 53.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему за рад у складу са законом и општим актима, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите запослених на радном месту 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 обавезу информисања синдиката.

На радним местима на којима је општим актом утврђено да постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, могу радити само запослени који поред општих испуњавају и посебне услове за рад на тим радним местима, у погледу здравственог стања, посебне обуке и друго.

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 54.

Послодавац је дужан да колективно осигура на свој терет све запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор послодавца.

Члан 55.

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

Члан 56.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства у висини 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 утврђеним Програмом превенције радне инвалидности, рекреације и рехабилитације запослених у Дирекцији за грађевинско земљиште и изградњу Београда ЈП.

Члан 57.

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

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

Поступак за избор представника запослених организује и води синдикат.

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

Члан 58.

Мандат одбора траје четири године.

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

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

Одбор доноси одлуке већином гласова.

Члан 59.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 60.

Послодавац је дужан да упозна одбор са:

1. налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

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

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

Члан 61.

Послодавац је дужан да одбору омогући:

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

2. да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

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

Заштита личних података

Члан 62.

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

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

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

Заштита омладине, материнства и особа са инвалидитетом

Члан 63.

Заштиту омладине, материнства и особа са инвалидитетом, као и породично одсуство и одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета послодавац је дужан да обезбеди у складу са законом.

Запосленој за време трудноће, породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, послодавац не може да откаже уговор о раду, осим ако су се стекли услови у складу са законом.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 64.

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

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

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

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**Зарада**

Члан 65.

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

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

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

У случају повреде права из става 3. овог члана, запослени има право на накнаду штете.

Члан 66.

Зарада запосленог састоји се из:

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

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

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 67.

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

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

Члан 68.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

1. услова утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду, вредност посла,
2. вредности радног часа,
3. и времена проведеног на раду.

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

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

Основна зарада за пуно радно време утврђује се у новчаном износу у посебној табели, коју ће утврдити синдикат и послодавац, а која је саставни део овог уговора.

Члан 69.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се програмом пословања и финансијским планом за сваку буџетску годину, на који сагласност даје оснивач.

Месечна бруто маса за текући месец утврђује се на основу одобрене масе од стране оснивача.

Члан 70.

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, и то на основу:

1. сложености, обима извршених послова у односу на планиране;
2. квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет уобичајен за одређену врсту посла,

3. заинтересованости за рад, стручност, ажурност и извршавање послова у одређеним роковима;

4. односа запосленог према раду који подразумева одговорност, поузданост, обављање додатних послова поред редовних задатака, присутност на раду, радну дисциплину и прихватање да се по потреби остане и после радног времена.

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

Маса средстава за увећање зарада може се утврдити у износу највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Запосленом се може увећати зарада највише три пута у току календарске године.

Члан 71.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
2. за рад недељом – 10% од основице;
3. за ноћни рад (од 22 часа до 6 часова) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;

4. за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице;

5. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) у износу од 0,4% од основице.

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

Поред масе зарада за редован рад, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад 5% на годишњем нивоу.

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.

Члан 72.

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

Члан 73.

Зарада се исплаћује у следећим роковима:

1. аконтација за текући месец до 25. у текућем месецу,
2. коначан обрачун зараде до 10. у наредном месецу за претходни месец.

Члан 74.

Послодавац може запосленима, на крају буџетске године, у складу са Програмом пословања и финансијским планом за ту годину, а на основу остварених резултата рада исплатити додатну зараду, уз претходно прибављену сагласност оснивача.

Минимална зарада

Члан 75.

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

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду, увећану за 20%.

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

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

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

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

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из члана 71. овог уговора, као и право на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зардом, у складу са законом.

Накнада зараде

Члан 76.

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 и то у следећим случајевима:

1. на дан празника који је законом прописан као нерадан дан,
 2. коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
 3. војне вежбе или одизавања на позив државног органа,
 4. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника,
 5. необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
 6. привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,
 7. давањем крви, ткива и другог дела тела;
 8. присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници синдиката у својству члана;
 9. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
 10. учешћа на разним такмичењима и радничко спорским играма;
- Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао.

Члан 77.

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 запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, увећана за додаток по основу дужине времена проведеног у радном односу;

Накнада трошкова

Члан 78.

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

1. Накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених.

Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза.

Запослени који на посао долазе из места ван територије града Београда имају право на накнаду трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне карте, а на основу одговарајућег документа међуградског превозника.

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

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

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 5 звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на ½ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

На основу налога за службено путовање у земљи, запосленом може да се исплати аконтација у висини процењених трошкова пута, најављеног најмање 5 дана пре почетка пута.

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 4 звездице;

4. Запослени остварује право за накнаду трошкова исхране у току рада за дане проведене на раду у износу од 300,00 динара по радном дану.

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

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

5. Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 25.620,00 динара на годишњем нивоу, који се исплаћује месечно у износу од 2.135,00 динара (1/12).

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

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

Друга примања

Члан 79.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа 2 просечне зараде запосленог за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или 2 просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице у висини стварних трошкова према приложеним рачунима;

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, а на основу приложене документације.

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

Члан 80.

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

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

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

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

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

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

6. смрти родитеља запосленог у висини од 25% од просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата;

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

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

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

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

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

Члан 81.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања, и то:

1. запосленим женама поводом 8. марта,

2. деци запослених до навршене 15 године живота, поводом Нове године или Божића, до нивоа неопорезивог износа.

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

Члан 82.

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 непрекидног рада – 0,5 просечне зараде код послодавца;

– за 15 година непрекидног рада – 0,625 просечне зараде код послодавца;

– за 20 година непрекидног рада – 0,75 просечне зараде код послодавца;

– за 25 година непрекидног рада – 0,875 просечне зараде код послодавца;

– за 30 година непрекидног рада – 1 просечна зарада код послодавца;

– за 35 година непрекидног рада – 1,1 просечна зарада код послодавца;

– за 40 година непрекидног рада – 1,1 просечна зарада код послодавца.

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

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

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

Члан 83.

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.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 84.

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

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

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 85.

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.

VIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 86.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, послодавац и синдикат су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм решавања вишка запослених у процесу рационализације.

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

На сва питања која нису регулисана овим уговором примењиваће се одредбе закона и ПКУ.

Члан 87.

Програм решавања вишка запослених садржи:

1. разлоге за престанак потребе за радом запослених,
2. укупан број запослених код послодавца,
3. број, квалификациону структуру, године старости, 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, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друга права у складу са законом,
6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених,
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, услед технолошких, економских или организационих промена, запосленом исплати отпремнину.

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, утврђује се као збир трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

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

Члан 89.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

IX. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 90.

Уговором о раду са запосленим, утврђују се 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, као и накнада штете, ако запослени прекрши забрану конкуренције.

Забрана конкуренције се утврђује из разлога што запослени радом код послодавца стичу нова, важна технолошка и друга знања, широк круг пословних партнера и имају сазнања о важним пословним информацијама.

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

X. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 91.

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

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

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

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

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

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

XI. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 92.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности у висини од 50.000,00 динара и више;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

За време трајања удаљења, запосленом припадају права утврђена законом.

Члан 93.

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

Члан 94.

Удаљење из члана 92. овог уговора, може да траје најдуже 3 месеца. По истеку тог периода, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду, ако за то постоје оправдани разлози.

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

Члан 95.

За време привременог удаљења запосленог са рада, у смислу чл. 92. и 93. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне зараде.

Накнада зараде запосленом коме је одређен притвор, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

XII. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**Измена уговорених услова рада****Члан 96.**

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

1. измене Правилника о организацији и систематизацији послова;
2. када запослени то захтева, а тиме се не ремети процес рада;
3. премештаја на друге послове, за које се захтева иста врста и степен стручне спреме;
4. кад запослени не остварује просечне резултате рада на пословима које обавља или нема способност да их оствари;
5. кад је то потребно ради сврсисходнијег коришћења стручне спреме односно образовања, односно радне способности запосленог;
6. кад се смањи или повећа обим посла;
7. наступања других околности које утичу на пословање.

Члан 97.

Уз анекс уговора послодавац је дужан да 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 8 радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора, осим у случају закључивања анекса уговора из члана 96. став 1. тачка 2.

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

Сматра се да је запослени одбио понуду ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 98.

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

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

XIII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**Разлози за престанак радног односа****Члан 99.**

Радни однос престаје:

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

Члан 100.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца у следећим случајевима:

1. ако је 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 запослени мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако је запосленом изречена мера безбедности, воспитна 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.

Споразумни престанак радног односа**Члан 101.**

Запосленом радни однос може да престане на основу писаног споразума између послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац ће запосленог писаним путем обавестити о правима која може да оствари за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог**Члан 102.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Отказ од стране послодавца**Члан 103.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, или изрекне неку другу меру у складу са Законом о раду и

Правилником о радној обавези, радној дисциплини и понашању запослених у току рада, у следећим случајевима:

1. ако постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину;
4. ако постоје оправдани разлози који се односе на потребе послодавца.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 104.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају да запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, или када запослени не поштује радну дисциплину, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 105.

Послодавац може запосленом ако не остварује резултате рада или нема потребно знање и способности за обављање послова на којима ради, да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера у складу са Законом о раду и Правилником о радној обавези, радној дисциплини и понашању запослених у току рада, ако му је претходно дао писано обавештење о недостацима у његовом раду са упутствима и роком од 30 дана за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 106.

Уз изјашњење запослени може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

XIV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 107.

Представника запослених у Надзорни одбор именује и разрешава оснивач на предлог синдиката.

Представник запослених именује се у Надзорни одбор на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом послодавца.

Члан 108.

Споразумом између послодавца и синдиката, а у складу са Програмом пословања и финансијским планом, и расположивим финансијским могућностима, утврђују се средства за решавању стамбених потреба запослених у складу са Правилником о решавању стамбених потреба запослених, које доноси Надзорни одбор.

XV. СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 109.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања у циљу побољшања њихових услова живота и рада.

Репрезентативним се сматра синдикат који испуњава услове предвиђене законом.

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

Члан 110.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат.

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

Члан 111.

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

Члан 112.

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

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

Члан 113.

Послодавац је дужан:

1. да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад у оквиру расположивих могућности, као и израду завршног рачуна;
2. председнику синдиката ради обављања синдикалне функције омогући 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;
3. на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова;
4. да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;
5. да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
6. да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални и социјални положај запослених.

ријални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

7. да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора, и других органа кад се разматрају иницијативе упућене од стране репрезентативног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 114.

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 овим уговором и уговором о раду.

Члан 115.

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 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 116.

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

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

XVI. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 117.

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

Оснивач утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се сви корисници преко средстава јавног информисања.

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

Члан 118.

Одлуку о ступању у штрајк, доноси синдикат на начин предвиђен Статутом синдиката.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи све елементе утврђене законом.

Члан 119.

Штрајкачки одбор, представници Надзорног одбора, директор и представници оснивача, дужни су да одмах по пријему одлуке о ступању у штрајк, отпочну преговоре за споразумно решавање спорних захтева.

У случају да се споразум око спорних захтева не постигне најкасније 48 часова пре дана одређеног за почетак штрајка, учесници овог уговора сагласни су да у преостала два дана обезбеде извршење свих неопходних радњи, послова и задатака за остваривање минимума процеса рада у смислу овог уговора.

Члан 120.

Организатори штрајка и учесници у штрајку немају право на заштиту предвиђену законом, у случају да:

1. организују и учествују у штрајку супротно закону и овом уговору;
2. не обезбеде минимум процеса рада;
3. организују и учествују у штрајку на начин којим се угрожавају безбедност и здравље лица, као и безбедност имовине;
4. ометају и спречавају запослене, који не учествују у штрајку, да раде;
5. врше и друге радње којима се онемогућава наставак рада по окончању штрајка.

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 121.

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

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

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

Члан 122.

Важење овог уговора може престати пре истека рока из члана 121. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом.

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

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

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 123.

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

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

Члан 124.

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

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Члан 125.

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

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда ЈП бр. 31021/96000–VI–8 од 28. маја 2013. године.

**Савез Самосталних
Синдиката Србије**

Синдикална организација
Дирекције за грађевинско
земљиште и изградњу
Београда ЈП
Број 14/2015
Београд, 29. јануара 2015.
године
Председник
Анђела Шишовић, ср.

**Дирекција за грађевинско
земљиште и изградњу
Београда ЈП**

Број 5169/96000–II–8
Београд, 29. јануара 2015.
године
Директор
Бранислав Поповић, ср.

Град Београд

Г Број 352–606
Београд, 29. јануара 2015. године
Градоначелник
Синиша Мали, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09, 32/13 и 75/14), чл. 5. и 78. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 3/15), Савез синдиката Србије – Синдикална организација Јавно предузеће „Градско стамбено”, в.д. директор Јавног предузећа „Градско стамбено” и градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКО СТАМБЕНО” БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет колективног уговора

Члан 1.

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

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

Члан 2.

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

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

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

Члан 3.

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

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

Члан 4.

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

Послодавац 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, коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије, увећане за 40%.

Члан 5.

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

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

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

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

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

Члан 7.

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

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

Заснивање радног односа

Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

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

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врс-

та и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Члан 9.

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

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

Члан 10.

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

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

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

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

Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се Уговором о раду.

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

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

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

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

Пријем новозапослених врши се по предходно добијеној сагласности од градоначелника.

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

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

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

- 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) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде;
- увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

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

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

Ступање на рад

Члан 15.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

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

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Пробни рад

Члан 16.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Радни однос на одређено време

Члан 17.

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

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

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

Члан 18.

Изузетно од става 2. члана 17. овог уговора, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1. тач. 1–3 овог члана по истом односно другом правном основу, у складу са чланом 17. овог уговора.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротном одредбама овог уговора или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос закључен на неодређено време.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 19.

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

Правилником из члана 8. овог уговора могу се утврдити послови са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Приправници

Члан 20.

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

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

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

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

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

Члан 21.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време.

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

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 22.

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

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

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

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

2. Радно време*Пуно и непuno радно време*

Члан 23.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

Члан 24.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 19. овог уговора.

Члан 25.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције уз пуно учешће репрезентативног синдиката.

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

Распоред радног времена

Члан 26.

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

Кад је рад организован у сменама, које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писмену сагласност.

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

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

Прековремени рад

Члан 27.

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

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

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

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

Забрањен је прековремени рад запосленом млађем од 18 година живота.

Прерасподела радног времена

Члан 28.

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

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

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

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Члан 29.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 30.

Прерасподела радног времена не може се вршити на словима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 25. овог уговора.

Члан 31.

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

Члан 32.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 33.

Радно време између 22,00 часа и 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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

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

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

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

3. Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада

Члан 34.

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

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

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

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

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

Члан 35.

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

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

Дневни одмор

Члан 36.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 28. овог уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Недељни одмор

Члан 37.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 36. овог уговора.

Недељни одмор се, по правилу користи недељом.

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

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

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

3.1. Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 38.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим запослених који раде под посебно тешким и по здравље штетним условима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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

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

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

Дужина годишњег одмора

Члан 39.

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

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

Члан 40.

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

1. Радног искуства до седам радних дана, и то:
 - до 5 година 3 радна дана;
 - од 5 до 15 година 4 радна дана;
 - од 15 до 25 година 5 радних дана;
 - од 25 до 30 година 6 радних дана;
 - преко 30 година 7 радних дана.
2. Сложеност послова – доприноса у раду – до 5 радних дана, и то за послове:
 - од I – IV степена стручне спреме 2 радна дана;
 - од V– VI степена стручне спреме 3 радна дана;
 - од VII – VIII степена стручне спреме 4 радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 5 радних дана.
3. По основу услова рада до седам радних дана и то :
 - 3 дана запосленима у Служби хитних интервенција, а осталим запосленима 2 радна дана.
- Послодавац, по својој процени, може увећати годишњи одмор запосленом по овом основу до седам радних дана.
4. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – четири радна дана.
5. За радна места са посебним условима рада, као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора – до седам радних дана.

Члан 41.

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

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

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

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 42.

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

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 43.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

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

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

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 44.

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

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

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

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

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

Накнада штете за некоришћење годишњег одмора

Члан 45.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

3.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 46.

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

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

– смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана;

- теже болести члана уже породице 7 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана;
- полагања стручног испита 6 радних дана
- елементарних непогода 5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3–7 радних дана;
- добровољног давања крви 2 радна дана.

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

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

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

Члан 47.

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

Члан 48.

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

3.3. Неплаћено одсуство

Члан 49.

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

- неге члана уже породице 5 радних дана
- неге члана шире породице 3 радна дана
- смрти сродника, који нису наведени у члану 46. овог уговора 2 радна дана

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

3. Мировање радног односа

Члан 50.

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона;

4. избора, односно именована на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;

5. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

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

4. Заштита запослених

Члан 51.

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

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

Члан 52.

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

Члан 53.

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

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

Послодавац је дужан да актом о процени ризика на радном месту и у радној околини утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, уз обавезу информисања синдиката.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником о систематизацији радних места, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живата, у складу са законом.

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

Члан 54.

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

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду адекватну радном месту на којем ради.

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

Члан 56.

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

Заштита личних података

Члан 57.

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

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

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

Заштита материнства

Члан 58.

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

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

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

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

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 59.

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

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

Члан 60.

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 59. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у складу са условима утврђеним у члану 59. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 61.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 59. став 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 62.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим

за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

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

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

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

Члан 63.

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

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

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

Члан 64.

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 65.

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

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

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 66.

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 67.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 66. овог уговора да откаже уговор о раду.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 66. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 127. став 1. тачка 1. овог уговора.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 68.

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

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

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

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

III. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 69.

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

Зарада се састоји из:

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

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

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

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 3. овог члана ништави су.

У случају повреде права из става 3. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 70.

Под зарадом из члана 69. овог уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 71.

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

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

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

Услови потребни за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду су врста и степен стручне спреме који су одређени сложеносту посла, одговорношћу за обављање посла и условима рада у којима запослени ради и

посебна знања за рад на тим пословима у које спадају радно искуство, правосудни испити, лиценце, сертификати, и др. посебна знања која се утврде за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду.

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

Члан 72.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа, коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 73.

Маса зараде за редован рад за запослене код послодавца утврђује се програмом пословања Јавног предузећа „Градско стамбено” 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 зараде 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.

Члан 74.

Маса зарада за запослене код послодавца утврђена чланом 73. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђених законом и у чл. 69, 71, 84, 85, 86, 90. алинеја 6. и 91. овог уговора.

Члан 75.

Зарада из члана 72. уговара се на основу следећих критеријума :

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

Члан 76.

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

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

Основна зарада кретаће се у распону 1 према 6 између најнижег и највишег.

Члан 77.

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

Увећање зараде – стимулација запосленима може се вршити по основу:

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

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

Увећање – стимулација односно умањење зарада запосленима се врши на основу нормативног акта који доноси директор послодавца уз мишљење синдиката.

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

Члан 78.

Зарада се може умањити:

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

Члан 79.

Одлуку о увећању зараде запосленог по основу стимулације, односно умањењу зараде запосленог доноси директор, на предлог директора сектора, односно руководиоца самосталне службе, а на основу оцене радног доприноса непосредног руководиоца, у складу са општим актом из члана 77. став 4. овог уговора.

Члан 80.

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

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

Члан 81.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коэффицијента посла у складу са чланом 76. овог уговора.

Члан 82.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату

зараде за запослене у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 20. и 30. у текућем месецу,
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу.

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

Обрачун из става 2. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

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

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

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

2. Увећана зарада

Члан 83.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

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

Члан 84.

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 прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице;
- за рад у смени – 4%, уколико такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;
- 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 по сваком од основа увећања.

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

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

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

Члан 85.

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

Накнада зараде

Члан 86.

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 рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно – производном такмичењу, изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 156. овог уговора.

Члан 87.

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

Члан 88.

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

- у висини зараде (100 %) за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради, а највише у висини од пет просечних месечних зарада
- у Републици, према подацима Републичког завода за статистику и не мање од минималне зараде утврђене за месец за који се врши исплата — под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу више од 6 месеци непрекидно;
- у висини 60% зараде за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради — под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу непрекидно три до шест месеци;
- у висини 30% зараде за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради — под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу непрекидно до три месеца.

Члан 89.

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

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

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

4. Накнада трошкова

Члан 90.

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

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза, а ван територије града Београда, до 50 km удаљености.

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије 5 звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на ½ пуне дневнице.

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

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

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

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара бруто зараде по радном дану.

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

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

Члан 91.

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

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

5. Друга примања

Члан 92.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату:

- отпремнине при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа две зараде коју би запослени 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 у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини неопорезивог износа.

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

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

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

Члан 93.

Послодавац, деци запосленог старости до 15 година живота, може да обезбеди поклон за Божић или Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана као и запосленим женама поводом 8. марта.

Члан 94.

- послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату јубиларне награде поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

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

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

Члан 95.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, а исплату врши послодавац по добијеној сагласности од 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.

Члан 96.

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;
- набавке ортопедских и других помагала;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог, за случај смрти члана уже породице и родитеља запосленог;
- рођења детета запосленог.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у складу са актом о ближим условима остваривања права и начину исплате солидарне помоћи запосленима код послодавца, који закључују послодавац и репрезентативни синдикат.

Члан 97.

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

6. Минимална зарада

Члан 98.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

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

Члан 99.

Послодавац минималну зараду из члана 98. 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.

7. Заштита зараде

Члан 100.

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

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

IV. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 101.

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

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

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

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

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

Члан 102.

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

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

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

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

Члан 103.

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

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

Члан 104.

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

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

Члан 105.

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

Члан 106.

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

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

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

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

Члан 107.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 108.

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 109.

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

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

V. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 110.

Представника запослених именује и разрешава у Надзорном одбору оснивач на предлог запослених. Представник запослених именује се у Надзорни одбор предузећа, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима, у складу са статутом предузећа.

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

Члан 111.

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

Члан 112.

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

Члан 113.

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

VI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 114.

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

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

Члан 115.

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

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, утврђује се као збир трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Зарада из претходног става овог члана садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Послодавац је обавезан да уплаћује добровољно-пензијско осигурање до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Масе зарада утврђена од стране оснивача не умањује се по основу смањења броја запослених.

Члан 116.

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

- разлозима престанка потребе за радом запослених;
- укупном потребном броју запослених код послодавца утврђеном програмом из члана 115. став 2. овог уговора;
- усклађивању структуре и броја запослених са потребама процеса рада у предузећу и побољшања продуктивности рада;
- побољшању квалификационе, старосне и радно способне структуре запослених у циљу подизања ефективности рада, у складу са економским, технолошким и организационим унапређењима у предузећу.

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 117.

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

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

Члан 118.

Оснивач и Надзорни одбор послодавца могу одредити додатну стимулацију посебним актом.

VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 119.

Радни однос престаје:

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

Члан 120.

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

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

Споразумни престанак радног односа

Члан 121.

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 122.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Члан 123.

Отказни рок из члана 122. овог уговора не може бити дужи од 30 дана.

Отказ од стране послодавца

1) Разлози за отказ

Члан 124.

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 неплаћеног одсуства из члана 49. овог уговора односно мировања радног односа из члана 50. овог уговора.

Члан 125.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, овим уговором односно уговором о раду и то:
 - 1) неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање послова утврђених Правилником о систематизацији радних места и другим општим актима послодавца;
 - 2) неизвршавање налога директора и руководиоца организационих јединица у погледу начина и рокова извршења послова и радних задатака;
 - 3) одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога;
 - 4) незаконито располагање средствима предузећа;
 - 5) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада и опреме;
 - 6) располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време, без писане сагласности;
 - 7) неовлашћено коришћење печата и штампбиља предузећа;
 - 8) изношење и саопштавање исправа и података неовлашћеним лицима, тако да се наноси штета интересима и пословном угледу послодавца;
 - 9) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом послодавца;
 - 10) ако запослени нарушава пословни углед пред саговорачима и органима оснивача;
 - 11) ако запослени за време радног односа обавља послове из делатности Јавног предузећа „Градско стамбено” у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца;
 - 12) прибављање материјалне користи, поклона, услуге или користи за себе или члана уже породице и коришћење рада у предузећу ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних са запосленим (лица из члана 46. став 4. овог уговора), као и других погодности у току рада и у вези са радом или покушај истог;

13) уписивање и оверавање нетачних података у исправе (грађевинску књигу, радни налог и други документ) које су саставни део рачуна правних лица – (извођача) са којима је предузеће у уговорном односу, а који не одговарају у обиму и квалитету стварно изведеним радовима на објекту – уређају;

14) прикривање повреде радне обавезе односно штете која је настала као последица исте;

15) спречавање вршења контроле од стране овлашћеног лица послодавца или неспровођење наложених мера;

16) одбијање да се изврши прописани лекарски преглед;

17) повреда прописа о безбедности и здрављу на раду и заштите од пожара и непредузимање прописаних мера.

Члан 126.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом, овим уговором, општим актима послодавца и уговором о раду;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 68. овог уговора;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола, наркотика или других опојних средстава, односно употреба алкохола или наркотика у току рада или уношење истих у пословне просторије предузећа;
- 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 актима послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца и то:
 - 1) непоштовање радног времена и организације рада послодавца;
 - 2) неоправдано изостајање са рада три радна дана узастопно или пет радних дана са прекидима у току календарске године;
 - 3) неоправдано кашњење или излазак са рада без одобрења надређеног три радна дана у току три месеца;
 - 4) немарно и несавесно чување службених списа или података;
 - 5) некоришћење, немарно или неодговорно коришћење идентификационе картице за евиденцију присутности на раду;
 - 6) недолично, насилничко или увредљиво понашање према запосленима (свађа, увреда, изазивање нереда, учествовање у тучи и сл.);
 - 7) недолично понашање према странкама којим се нарушава пословни углед Послодавца;
 - 8) ометање процеса рада;
 - 9) спавање у току радног времена;
 - 10) злостављање на раду;
 - 11) злоупотреба права на заштиту од злостављања;
 - 12) повреда Кодекса понашања запослених и других општих акта предузећа којим је утврђена радна дисциплина као стандард очекиваног понашања запослених у складу са потребама процеса рада;
 - 13) уношење ватреног оружја унутар пословних просторија послодавца.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

Члан 127.

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

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

2) ако одбије закључење анекса уговора о раду под измењеним условима у смислу члана 171. став 1. тачка 1)–5) Закона о раду.

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

Члан 128.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 125. и 126. 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, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 129.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 125. и 126. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 130.

Послодавац може запосленом из члана 124. став 1. тачка 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 128. 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 131.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 129. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 132.

Ако откаже Уговор о раду запосленом у случају из члана 127. став 1. тачка 1) овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 67. став 2. овог уговора.

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

Члан 133.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу чл. 124, 125, 126. и 127. овог уговора, не сматра се:

1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3) одслужење или дослужење војног рока;

4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;

6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

4) Поступак у случају отказа

Рок застарелости

Члан 134.

Отказ уговора о раду из члана 124. став 1. тачка 1) и чл. 125. и 126. 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 124. став 1. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 135.

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

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

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

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 148. овог уговора.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 136.

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.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 137.

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

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

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

Члан 138.

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.

Трет 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.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 139.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 124. став 1. тачка 1) овог уговора, има право на отказни рок, који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и Уговором о раду.

Члан 140.

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

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 141.

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.

Удаљење запосленог са рада

Члан 142.

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 129. став 1. овог уговора.

Члан 143.

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

Члан 144.

Удаљење из члана 142. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом и овим уговором ако за то постоје оправдани разлози из чл. 125. и 126. овог уговора.

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

Члан 145.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 142. и 143. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 143. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 146.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 142. и 143. овог уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 145. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 125. и 126. овог уговора.

VIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 147.

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

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

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

Заштита појединачних права

Члан 148.

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

Члан 149.

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

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

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 150.

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

IX. ПРАВО НА ШТРАЈК

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.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања.

Члан 153.

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

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 154.

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 155.

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 које су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

Члан 156.

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 омогући представнику синдиката плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;

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

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

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

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

Члан 157.

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

Члан 158.

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 159.

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

Потписници овог уговора залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

XI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 160.

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

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

Члан 161.

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

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 162.

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

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

Члан 163.

Уговор се закључује на три године.

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

Члан 164.

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

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

Члан 165.

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

Члан 166.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено” Београд број 590/13 од 27. фебруара 2013. године („Службени лист Града Београда”, број 7/13).

Члан 167.

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

Савез синдиката Србије Синдикална организација

Јавно предузеће
„Градско стамбено”
Број Сл. /15
Београд, 28. јануара 2015.
године
Председник
Ивана Илић, ср.

Јавно предузеће „Градско стамбено”

Број 270/15
Београд, 28. јануара 2015.
године
В.д. директор
Никола Ковачевић, ср.

Град Београд
Г Број 352-572/15
29. јануара 2015. године
Градonaчелник
Синиша Мали, ср.

На основу члана 246. 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 града Београда („Службени листа Града Београда”, број 3/15) Самостални синдикат Сава центар, директор ЈП „Сава центар” и градоначелник града Београда закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „САВА ЦЕНТАР”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда уређују се: права, обавезе и одговорности послодавца и запослених, заштита запослених на раду, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених, заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, престанак радног односа, заштита на раду, учешће запослених у управљању и услови за рад синдиката.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈП „Сава центар”.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

Послодавац је Јавно предузеће „Сава центар”, кога заступа директор предузећа.

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

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

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

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

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

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

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

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 6.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

Члан 7.

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

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

Члан 8.

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

Члан 9.

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

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

Табела по групама послова

ГРУПА ПОСЛОВА	СТРУЧНА СПРЕМА	РАСПОН КОЕФИЦИЈЕНАТА
I	Група послова за чије се извршење не тражи квалификација, односно услов да запослени има завршену основну школу, то су најједноставнији послови који се обављају по једноставном поступку.	1,0-1,4
II	Група једноставних послова за чије се извршење тражи III и IV степен стручне спреме.	1,45-1,9

ГРУПА ПОСЛОВА	СТРУЧНА СПРЕМА	РАСПОН КОЕФИЦИЈЕНАТА
III	Група сложених послова за чије се извршење тражи IV и V степен стручне спреме.	1,95-2,3
IV	Група руководећих послова за чије се извршење тражи IV и V степен стручне спреме, који се односе на организацију и координацију процеса рада, и извршиоци са VI степеном стручне спреме	2,35-2,5
V	Група руководећих послова за чије се извршење тражи VI степен стручне спреме, и извршиоци са VII степеном стручне спреме.	2,55-2,8
VI	Група руководећих послова са највећим степеном одговорности за чије се извршење тражи VII степен стручне спреме.	3,2-4,0
VII	Помоћник директора	5,2
VIII	Заменик директора	5,3
	Директор	6,0

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

Члан 10.

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

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

Члан 11.

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

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

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

Увећање зарада (стимулација) запосленима може се извршити на основу следећих критеријума:

- по основу сложености извршеног посла – до 10%;
- по основу повећања обима извршеног посла – до 10%;
- по основу квалитета извршеног посла – до 10%;
- по основу завршетка посла пре рока – до 10%;
- по основу отежаних услова рада – до 10%;

Проценти повећања зарада по основу отежаних услова рада одређују се за време проведено на тим пословима.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Увећање, односно умањење зараде запосленог врши директор предузећа на предлог непосредног руководиоца организационог дела предузећа решењем.

Члан 12.

Увећање зарада запосленима из члана 11. став 3. може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 13.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у јавним предузећима у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу;

- коначан обрачун зараде до 5 до 10 у наредном месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 14.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;
- 4) рад недељом;
- 5) прековремени рад;
- 6) минули рад.

Члан 15.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 2% од основице;
- за рад недељом – 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 26% од основице;

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада запосленог за: рад на дан празника, за рад ноћу, у смени, и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 16.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у износу од 0,4% од основице.

3. Накнада зараде

Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди надокнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;

- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 72 овог уговора.

Члан 18.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

4. Накнада трошкова

Члан 19.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду и то:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза. Запослени који на посао долазе из места ван територије града Београда имају право на накнаду трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне карте, а на основу рачуна међуградског превозника;

- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије 5 звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на ½ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

- дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 Евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате. Право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа после проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије 4 звездице;

- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 20.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара по радном дану.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од права на пуни годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

5. Друга примања

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са општим актом и то:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова, а на основу рачуна за превоз, погребну опрему и сахрану покојника;

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

Члановима уже породице запосленог из тачке 2. става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 22.

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и овим уговором.

О захтеву запосленог на накнаду штете из става 1. овог члана одлучује директор предузећа или лице које он за то овласти, на предлог комисије коју именује у року од 5 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.

Члан 23.

Послодавац може деци запосленог старости до 10 година да обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 24.

Запослени има право на јубиларну награду поводом рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – 0,625 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – 0,875 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 1 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – 1,1 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда ће се запосленом из става 1 овог члана исплатити у месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

Члан 25.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може, поред осигурања из става 1. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада од повреда на раду и професионалних обољења, у увећаном износу.

6. Солидарна помоћ

Члан 26.

Послодавац запосленом обезбеђује право на исплату солидарне помоћи за случајеве:

- дуже и 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.

Уз захтев за солидарну помоћ из става 1. овог члана, запослени је у обавези да достави медицинску документацију која није старија од три месеца.

Одлуку о исплати солидарне помоћи доноси директор на предлог комисије која се формира у ту сврху.

У случају смрти запосленог, породици запосленог или лицу које је сносило трошкове сахране, исплаћује се накнада трошкова извршених погребних услуга према приложеним рачунима.

У случају смрти члана уже породице, (родитеља, браће, сестара, усвојилаца, усвојеника, старатеља и других лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим), запосленом се исплаћује солидарна помоћ у висини до неопорезованог износа за ове намене.

7. Минимална зарада

Члан 27.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Члан 28.

Послодавац минималну зараду, из члана 27 може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима, прецизирати рокове за исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је расподељен.

III. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 29.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и општим актом послодавца о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом и овим уговором, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији, увид у примену овог уговора и остваривање права запослених.

1. Заснивање радног односа

Члан 31.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са овим уговором.

Уговор о раду са запосленим у име послодавца закључује директор предузећа.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор предузећа или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

Запосленом се доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Члан 32.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и овим уговором.

2. Приправници

Члан 33.

Послодавац може закључити уговор о раду на одређено или неодређено време са приправником – лицем које је стекло високу, вишу или средњу стручну спрему и које први пут заснива радни однос.

Приправнику приправнички стаж траје:
 – за високу стручну спрему – једну годину;
 – за вишу стручну спрему – девет месеци;
 – за средњу стручну спрему – шест месеци;

За време трајања приправничког стажа приправник остварује основну зараду у износу од 80% основне зараде предвиђене за послове које обавља.

За време приправничког стажа приправник остварује и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Директор предузећа месец дана пре истека приправничког стажа именује комисију за полагање приправничког испита.

Комисија из става 5. овог члана приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

Након полагања приправничког испита комисија о успешности обрађене теме и одбране извештава директора предузећа.

Приправнику који не покаже одговарајућу успешност у обради и одбрани задате теме престаје радни однос.

2. Радно време

Члан 34.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно у складу са законом.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор предузећа или лице које директор овласти.

Члан 35.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Када је рад организован у сменама мора се организovati тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Члан 36.

Запослени који заснива радни однос и са непуним радним временом своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 37.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере. Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

Запослени који раде скраћено радно време имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

Члан 38.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Члан 39.

Директор у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1 овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прерасподела радног времена се не везује за календарску годину, и може трајати најдуже девет месеци.

3. Одмори и одсуства

Члан 40.

Запослени има право на одмор у току рада; дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор у складу са законом и општим актом.

а) Годишњи одмор

Члан 41.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу:

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) посебних отежаних услова рада.

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до 7 радних дана, и то:
 - 4 до 7 година радног стажа – 1 дан;
 - 8 до 11 година радног стажа – 2 дана;
 - 12 до 15 година радног стажа – 3 дана;
 - 16 до 19 година радног стажа – 4 дана;
 - 20 до 23 година радног стажа – 5 дана;
 - 24 до 27 година радног стажа – 6 дана;
 - 28 година радног стажа и више – 7 дана.

2) Сложености послова – доприноса у раду: до 5 радних дана на и то:

- за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме 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) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са дететом до 7 година, запосленој 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 ове тачке увећава за 4 радна дана;

4) За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора 7 радних дана.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота (запосленог и запослене) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Члан 43.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Члан 44.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 45.

Директор предузећа је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак – 7 радних дана
- рођења детета, порођаја супруге – 7 радних дана
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – 7 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог – 5 радна дана
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим – 2 радна дана
- теже болести члана уже породице – 7 радних дана
- селидбе сопственог домаћинства – 4 радна дана

- полагања стручног испита – 1–6 радних дана
- елементарних непогода – 3–5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима – 3–7 радних дана
- добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви – 2 радна дана

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члановима уже породице из тачке 6. става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

в) Неплаћено одсуство

Члан 47.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице 5 радних дана;
- неге члана шире породице 3 радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 45. 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 послодавца решењем.

За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права из рада и по основу рада, осим ако законом није другачије предвиђено.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 48.

Запосленом радни однос престаје:

- истеком рока на који је заснован;
- кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не 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 49.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ се доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана (отказни рок) пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 50.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом ако за то постоје разлози који се односе на:

- радну способност запосленог и његово понашање;
- повреду радне обавезе кривицом запосленог;
- непоштовање радне дисциплине од стране запосленог.

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 51.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1 овог члана доставља се директору предузећа, који је дужан да одмах по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2 овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Комисија из става 2. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду и то:

- 1) осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) петнаест дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;

3) тридесет дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Уколико се запослени споразуме са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, има право да за време отказног рока добије накнаду зараде у висини просека своје зараде за предходних 12 месеци пре доношења решења о отказу уговора о раду.

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 52.

Запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, послодавац може да откаже уговор о раду, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) и у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене уговором о раду.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 53.

Запосленом који не поштује радну дисциплину, послодавац може да откаже уговор о раду у складу са законом.

г) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 54.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако природа повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, послодавац може запосленом, уместо отказа уговора о раду, да 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 3 (три) месеца. Новчана казна се извршава на основу решења послодавца обуставом од зараде запосленог.
- 3) опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 55.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 52. и 53. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зареде.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 56.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

- 1) за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

2) због његовог статуса или активности у својству представника запослених;

3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима;

4) због обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и овим уговором

Не сматра се оправданим разлогом за отказ уговора о раду чланство у политичкој организацији, национална припадност, пол, језик, вероисповест, политичко и друго уверење или неко друго лично својство запосленог.

V. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 57.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се иста надокнађује утврђује комисија коју формира директор предузећа својим решењем.

Решењем из става 2. овог члана ће се утврдити рок у ком ће комисија завршити рад и своје мишљење доставити директору предузећа.

Директор предузећа својим решењем обавезује запосленог да надокнади учињену штету у примереном року или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

VI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 58.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду и овог уговора.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на пословима и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да донесе општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 59.

Директор предузећа се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког предузећа.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва послове у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Када су на основу извршене процене ризика утврђени послови са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим пословима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на пословима са повећаним ризиком.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

Члан 60.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако раде на радном месту са повећаним ризиком обављају лекарске прегледе на које их упућује послодавац, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописима из области безбедности и здравља на раду.

Члан 61.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 62.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан 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.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 63.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава оснивач.

Представник запослених именује се у Надзорни одбор предузећа који чини 1/3 чланова на основу предлога синдиката, и резултата гласања свих запослених, а поступак за предлагање и бирање члана Надзорног одбора до окончања води и за њега одговара репрезентативни синдикат у складу са законом и статутом предузећа.

Члан 64.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија синдиката код послодавца.

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 65.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективног уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм решавања вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Програм решавања вишка запослених из става 1 овог члана доноси Надзорни одбор.

Члан 66.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, утврђује се као збир трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 67.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикат и послодавац.

Изузетно, запосленом који је провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и колективних уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим условима.

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 68.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог колективног уговора, остваривања права на синдикално организовање, и штрајк примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 69.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на 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.

Члан 70.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то:

– да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

– да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

– да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 71.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија, пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и из раду завршног рачуна без плаћања накнаде.

– да представнику синдиката обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то 80 плаћених сати за 200 чланова синдиката и по 2 плаћена сата за сваких нових 100 чланова синдиката. Ако синдикат има мање од 200 чланова представник синдиката има право на сразмерно мање плаћених сати.

– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;

– да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

– да председника или представника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора када се разматрају иницијативе или питања које се односе на права и обавезе запослених.

Члан 72.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на надокнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 73.

Председнику репрезентативне синдикалне организације, секретару и члановима извршног одбора, представнику запослених у Надзорном одбору, Послодавац не може да откаже Уговор о раду, ни да понуди уговор са измењеним условима, ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања своје функције, и једне године по престанку обављања функције ако поступају у складу са законом и овим уговором.

Члан 74.

Репрезентативни синдикат обавезан је да свој рад организује тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Оснивач, послодавац и синдикат који делује код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 75.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код послодавца.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 76.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

Орган сидиката запослених код послодавца, пре ступања у штрајк код послодавца, дужан је да донесе одлуку о ступању у штрајк која садржи:

- датум почетка штрајка;
- место окупљања учесника
- број и састав чланова штрајкачког Одбора (председник и чланови);
- синдикалне захтеве са образложењем;
- иницијативу за договор око обезбеђења објеката, запослених и корисника услуга за време трајања штрајка, уз поштовање утврђеног минимума процеса рада
- иницијативу за отпочињање преговора око испуњења поднетих захтева.

Члан 77.

Уколико се због необезбеђења права, из овог уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 78.

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима уз обавезно учешће и сагласност репрезентативног синдиката који чине саставни део овог уговора.

Члан 79.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Припрему предлога уговора врши комисија или радна група коју формира градоначелник на предлог потписника.

Члан 80.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 79. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници могу покренути поступак закључивања новог уговора, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 81.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку по ком је и закључен.

Члан 82.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

Члан 83.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Правилник о раду код послодавца ЈП „Сава центар” број 3558/2 од 19. новембра 2013. године.

Члан 84.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

Јавно предузеће
„Сава центар” Београд
 Број 260
 Београд, 28. јануара 2015.
 године
 Директор
Драган Гргуревић, ср.

Град Београд
 Г Број 352-577
 Београд, 29. јануара 2015.
 године
 Градоначелник
др Синиша Мали, ср.

Самостални синдикат
Јавног предузећа „Сава центар”
 Београд, 28. јануара 2015. године
 Председник
Горан Миљковић, ср.

На основу чл. 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), и члана 72. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда, директор Јавног водопривредног предузећа „Београдводе”, Београд, Синдикална организација самосталног синдиката ЈВП „Београдводе” и градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ВОДОПРИВРЕДНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДВОДЕ”, БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Запослени остварују основна права, обавезе и одговорности у складу са законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда, овим уговором и уговором о раду.

На права и обавезе која нису уређена овим уговором и уговором о раду непосредно ће се примењивати закон.

Права и обавезе директора и послодавца регулишу се уговором о раду који са директором у име послодавца закључује Надзорни одбор.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се Град Београд.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно водопривредно предузеће “Београдводе”, Београд (у даљем тексту: послодавац), које заступа директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора сматра се синдикална организација послодавца (у даљем тексту: синдикат).

Запосленим, у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

1. Права и обавезе запослених

Члан 2.

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 и општим актом, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са законом.

Члан 3.

Запослени непосредно, односно 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 не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступка у складу са законом и овим уговором.

Члан 4.

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.

2. Обавезе послодавца

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим 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; пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 4. овог уговора и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду; обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду; затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

3. Обавезе послодавца и запосленог

Члан 6.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим уговором и уговором о раду.

4. Забрана дискриминације

Члан 7.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко и друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

1.1 Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђење законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и послодавац.

1.2 Уговор о раду

Члан 9.

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) трајање 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) трајање дневног и недељног радног времена.
Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог уговора.

2. Радно време

Члан 10.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

3. Одмори и одсуства

Члан 11.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор у складу са законом и овим уговором.

Члан 12.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора, ако законом није друкчије одређено.

Члан 13.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 дана увећава:

1. По основу сложености послова и стручне спреме:

– сложености посла за које се захтева I и II степен стручне спреме	1 радни дан
– сложености посла за које се захтева III и IV степен стручне спреме	2 радна дана
– сложености посла за које се захтева V и VI степен стручне спреме	3 радна дана
– сложености посла за које се захтева VII степен стручне спреме	4 радна дана

– сложености посла за обављање послова са посебним овлашћењима и Одговорностима	5 радних дана
---	---------------

2. По основу радног искуства:

– за сваких навршених 10 година радног стажа	1 радни дан
--	-------------

3. По основу услова рада:

– сви запослени	1 радни дан
-----------------	-------------

4. По основу здравствених и социјалних услова:

– инвалиду, самохраном родитељу детета до 14 година, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	4 радна дана
---	--------------

Члан 14.

Увећање по основу критеријума предвиђених у члану 13. став 2. овог уговора, врши се највише до 30 радних дана за календарску годину.

Запослени мушкарац са навршених 35 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена жена са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 50 година живота и запослени млађи од 18 година живота, стиче право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 15.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у следећим случајевима:

1) склапања брака	5 радних дана
2) рођења детета, порођаја супруге	7 радних дана
3) смрти члана уже породице	7 радних дана
4) тежа болест члана уже породице	7 радних дана
5) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући дан давања крви и наредни дан	2 радна дана
6) селидбе сопственог домаћинства	4 радних дана
7) први дан поласка детета запосленог у први разред основне школе	1 радни дан
8) полагања испита у току школовања, стручног оспособљавања или усавршавања	5 радних дана
9) отклањање штетних последица проузрокованих елементарним непогодама	5 радних дана
10) учествовање на такмичењима које организује синдикат	5 радних дана

Одсуство у случају рођења детета, порођаја супруге, смрти члана уже породице, добровољног давања крви и отклањања штетних последица проузрокованих елементарним непогодама не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, очух, маћеха, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад запосленог и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 16.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 15 радних дана у току календарске године, у случају: полагања стручног испита, државног испита, завршног испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, учешћа у студијским и експертским групама и другим облицима стручног усавршавања и највише 30 радних дана у току календарске године у случају полагања правосудног испита, мастер рада и завршног докторског испита, уколико је то услов за обављање послова.

Члан 17.

Кад запослена користи породилско одсуство или одсуство ради неге детета, послодавац је дужан да по истеку овог рока запослену/ног врати на исте послове које је обављала/о пре одласка на одсуство, осим у случају промене организационе структуре, када се враћа на послове у оквиру личне квалификације, у зависности од потребе процеса рада.

4. Неплаћено одсуство

Члан 18.

Запосленом се може на његов захтев одобрити неплаћено одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) од пет радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- нега члана уже породице 5 радних дана
- нега члана шире породице 3 радна дана
- смрти сродника који нису наведени у члану 15. став 4. овог уговора 2 радна дана

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када послодавац оцени да то не ремети процес рада.

Члан 19.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим уговором и уговором о раду није друкчије одређено.

III. ЗАРАДА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 20.

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.) и других примања по основу радног односа, у складу са овим уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Члан 21.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Члан 22.

Маса зарада за запослене утврђује се Програмом пословања и финансијском планом за сваку буџетску, односно календарску годину, у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на коју сагласност даје надлежни орган оснивача.

Месечна бруто маса зарада за запослене код послодавца утврђиваће се закључком градоначелника града Београда, у складу са одговарајућом политиком зарада у јавном сектору.

У случају проглашене ванредне одбране од поплава, надлежни орган оснивача обезбеђује увећану месечну бруто масу зарада за запослене код послодавца, за све време трајања проглашене ванредне одбране од поплава.

Вредност посла који запослени обавља – коефицијент, утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла полазећи од специфичности послова код послодавца.

Вредност посла из става 4. овог члана утврђује се овим уговором.

Основна зарада код послодавца дата је у распону 1:6, између најнижег и највишег коефицијента.

На основу Правилника о организацији и систематизацији послова утврђене су групе послова са потребном школском спремом и распоном коефицијената.

Сви послови утврђени су и разврстани у осам група (I – VIII) са коефицијентима послова у табели група послова, и то:

Група послова	Сложеност и захтев стручности	распон коефицијената	
		мин.	макс.
I	Не захтева се стручност (неквалификовани радник) подразумева једноставан рутински рад који не захтева посебно образовање	1,00	1,50
II	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци (I степен), подразумева мање сложене послове, односно рад помоћу једноставних средстава за рад за која су довољна писана упутства	1,30	1,80
III	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци до 2 године (II степен) подразумева средње сложене послове на којима се рад понавља уз повремену појаву нових послова	1,60	2,00
IV	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од 2 до 3 године (квалификовани радник III степен) подразумева сложеније и разноврсније послове за чије обављање су потребне консултације у извршавању	1,80	2,80
V	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од 4 године (IV степен), подразумева сложеније послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању	1,90	3,00
VI	Захтева се стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (ВКВ радник V степен), подразумева специјализоване сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању	2,20	3,20
VII	Захтева се стручност која се стиче вишим образовањем (VI степен) подразумева сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању и појаву разноврсних послова	3,00	3,80
VIII	Захтева се стручност која се стиче факултетским, односно високим образовањем (VII степен), подразумева сложене послове који захтевају потпуну самосталност у извршавању и појаву више врста сложених послова	3,60	6,00

Члан 23.

Зарада сваког запосленог може се умањити до 20%, односно увећати до 40%, по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

Одлуку о увећању, односно о умањењу зараде запосленог доноси директор на предлог директора сектора, а на основу процењених резултата, обима и квалитета рада запослених и односа запосленог према радним обавезама.

2. Увећана зарада

Члан 24.

Запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,4% од основице.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Запослени има право на увећану зараду, и то према следећем:

- за рад на дан празника који је нерадни дан за 125%,
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – за 35%,
- за прековремени рад за 30%.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа, утврђених овим чланом, проценат увећане зараде не може бити нижи од износи збир процената по сваком од основа увећања.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим уговором и уговором о раду.

Члан 25.

Послодавац може запосленима, на крају буџетске, односно календарске године, у складу са Програмом пословања и финансијским планом за ту годину, а на основу остварених резултата рада исплатити зараду по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца, по претходно прибављеној сагласности од стране оснивача.

Критеријум за исплату зараде из става 1. овог члана утврђује се на бази броја остварених часова рада (времена provedеног на раду), кумулативно за период јануар-новембар буџетске, односно календарске године, у којој се ова зарада исплаћује.

3. Рокови за исплату зараде

Члан 26.

Оснивач и послодавац обавезују се да обезбеде исплату зараде запосленима у следећим роковима:

- до 10. у месецу аконтацију зараде за претходни месец,
- до 25. у месецу коначни обрачун зараде за претходни месец.

4. Накнада зараде

Члан 27.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са овим уговором и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 70% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене уз складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

5. Накнада трошкова

Члан 29.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада, у висини 15% просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца у претходној години.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца, истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу евиденције о присуству на раду запосленог за тај месец.

Члан 30.

Запослени има право за регрес за годишњи одмор у висини једне просечне месечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца у претходној години.

Право на пун износ регреса припада запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запосленом који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, као и запосленом који код послодавца искористи мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, утврђује се право на сразмерни износ регреса.

Припадајући износ регреса исплаћује се месечно, у висини 1/12 припадајућег регреса.

Члан 31.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно у висини стварних трошкова превоза.

Стварни трошкови превоза обезбедиће се када запослени кадровској служби документује место становања и линије превоза које користи до посла, као најкраћи превоз, а исплаћују се запосленом само за дане проведене на раду и на основу евиденције о доласку и одласку са рада за месец исплате.

Запослени има право на надокнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила за службене сврхе у износу од 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Запослени има право на накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 32.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику.

Пун износ дневнице исплаћује се и запосленом коме је обезбеђен пун пансион.

Поред дневнице, запослени има право на надокнаду трошкова смештаја и исхране на службеном путу, као и трошкове превоза на службеном путу, у целини према приложеним рачунима.

Под службеним путем у земљи подразумева се пут који је на основу налога за службени пут извршио запослени у обављању послова у име и за рачун послодавца, изван свог места рада, ако непрекидно траје најдуже 15 дана.

Запослени има право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе више од 12 часова, а на 50% дневнице ако на путу проведе више од осам, а мање од 12 часова функције.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника.

Запослени је дужан да поднесе обрачун путног налога у року од три дана по повратку са службеног пута.

Члан 33.

Запослени има право на накнаду трошкова образовања, стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Под стручним оспособљавањем и усавршавањем подразумевају се:

- полагање стручних испита, уколико је то услов за обављање послова,
- преквалификација и доквалификација због смањења броја запослених, технолошких и других промена.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Одлуку о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању доноси директор на предлог директора сектора, а исплата трошкова вршиће се на основу приложене документације.

6. Друга примања

Члан 34.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

- отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде,
- 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 у висини стварне штете која се утврђује у сваком конкретном случају, а на основу приложене документације.

Под просечном зарадом из овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 35.

Послодавац запосленом може да исплати солидарну и другу помоћ у следећим случајевима:

- случај дуже или теже болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана уже породице, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима;
- теже болести запосленог или чланова уже породице запосленог, која захтева оперативне захвате или лечење по мишљењу или препоруци лекара, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима;
- набавке ортопедских помагала за запосленог и члана уже породице запосленог у висини цене ортопедског помагала по рачуну;
- смрти родитеља, старатеља, усвојиоца запосленог у висини до неопорезивог износа;
- ублажавања последица, због оштећења и уништења имовине услед елементарних непогода или ванредних догађаја, према приложеној документацији, а на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете, образоване од стране директора;
- рођења детета запосленог у висини једне просечне зараде у предузећу.

Члан 36.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања, и то:

- запосленим женама поводом 8. марта, по претходно прибављеној препоруци оснивача,

– деци запослених до навршене 15. године једнократно поводом Нове године и Божића, до неопорезивог износа.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор, на предлог синдиката, у оквиру расположивих финансијских средстава.

Члан 37.

Послодавац може запосленом да обезбеди исплату јубиларне награде, и то:

- поводом јубиларне године рада предузећа – оснивања предузећа, у висини од најмање једне просечне зараде у предузећу исплаћене у месецу који претходи месецу у коме се стиче право на исплату јубиларне награде, по претходно добијеној сагласности од оснивача.
- поводом јубиларне награде рада запослених код послодавца, и то:
 - за 10 година непрекидног рада у висини 1 (једне) зараде;
 - за 20 година непрекидног рада у висини 2 (две) зараде;
 - за 30 година непрекидног рада у висини 2,5 (две и по) зараде;

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада код послодавца исплаћена у претходној години.

Исплата јубиларне награде врши се у наредном месецу у односу на месец у којем запослени навршава јубиларне године рада.

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.

Члан 38.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пезнијско 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 39.

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова и школовање деце преминулих запослених, на начин и под условима који се утврђују уговором између директора и корисника стипендије.

Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању (волонтерски рад) са незапосленим лицем, односно са лицем које жели да се стручно усаврши.

Послодавац може да обезбеди лицу на стручном оспособљавању и усавршавању новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Члан 40.

Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника може да се обезбеди код пословне банке уз гаранцију предузећа.

Износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Враћање зајма врши се најдуже за шест месеци, почев од исплате зарада у првом наредном месецу у односу на месец у којем је одобрен зајам.

IV. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 41.

Послодавац је дужан да у складу са Законом о раду, Законом о безбедности и здрављу на раду и општим актом предузме све неопходне мере у погледу безбедности и здравља запослених, спречавања повреда на раду и професионалних обољења, као и за побољшање услова рада на пословима са посебним условима рада, а запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду, како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Члан 42.

Ближе обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду и припадајућа заштитна средства и опрема за личну заштиту уређују се Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Запослени и послодавац, обавезни су да се придржавају свих предвиђених мера у складу са законом и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Члан 43.

Запослени имају право да изаберу три представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених), који образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор).

Послодавац у одбор именује најмање једног свог представника.

Мандат одбора траје четири године.

Члан 44.

Поступак за избор представника запослених организује и води синдикат.

Запослени у оквиру сектора, на скупу, предлажу по једног представника запослених, а избор се врши непосредним гласањем.

Члан 45.

Одбор има право да послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду; захтева од послодавца предузимање одговарајућих мера за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених; захтева вршење надзора од стране инспекције рада и присуствује инспекцијском надзору.

Члан 46.

Послодавац је дужан да упозна одбор са налазима, предлозима и предузетим мерама инспекције рада; извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду; предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 47.

Послодавац је дужан да одбору омогући: увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду, да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду и информисање о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 48.

Одбор бира председника на првој седници коју сазива синдикат.

Председник одбора не може бити представник послодавца.

Председник одбора сазива седнице одбора писаним путем са предлогом дневног реда.

Седнице одбора одржавају се по потреби.

Одбор доноси одлуке већином гласова својих чланова и тромесечно обавештава запослене и синдикат о свом раду.

Члан 49.

Послодавац, одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, да одржавају заједничке састанке у циљу предузимања заједничких мера и координације послова везаних за безбедност и заштиту здравља запослених, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 50.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

Члан 51.

У циљу превенције радне способности, послодавац може у складу са финансијским могућностима издвајати средства за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да ово одсуство користе у складу са условима које утврди синдикат.

За све запослене послодавац може, у зависности од економско-финансијске могућности, једанпут годишње организовати систематске лекарске прегледе којима се утврђује здравствено стање запослених.

Здравствени преглед врши се на терет послодавца.

V. ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 52.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја, као и одсуство са рада ради неге детета и посебне неге детета, у складу са законом.

VI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 53.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) у следећим случајевима:

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 законом,

3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом,

4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду,

5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору у раду, у складу са законом,

6. кад је то потребно ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запосленог,

7. кад запослени не остварује просечне резултате рада на пословима које обавља или нема способност да их оствари,
8. кад се смањи или повећа обим посла,
9. наступања других околности које утичу на пословање.

Члан 54.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора о раду, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Ако запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора о раду ако не потпише анекс уговора о раду року из става 1. овог члана.

VII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, 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, у складу са законом.

Члан 56.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 57.

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.
- Предлог програма доставља се на мишљење, у складу са законом.

Члан 58.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом.

Члан 59.

Уколико услед технолошких, економских и организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова због чега послодавац намерава да откаже уговор о раду одређеном броју запослених, а није у законској обавези да доноси програм, отказ уговора о раду може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова који одговарају степену и врсти стручне спреме запосленог и његовим радним способностима.

VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са законом.

Постојање штете, висину штете, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује комисија коју образује директор.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези с радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом.

IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 61.

Радни однос престаје у случајевима, под условима и на начин предвиђен законом.

Решење о престанку радног односа доноси директор или запослени кога директор овласти.

Члан 62.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, писаним путем, најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Члан 63.

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, односно неплаћеног одсуства, у складу са законом.

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.
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену 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 складу са законом;
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. 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 и организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2. ако одбије закључење анекса уговора о раду, у складу са законом.

Члан 64.

Отказ уговора о раду даје се и код учињених повреда радне дисциплине:

– неоправдано закашњавање и одлазак са посла у току или пре истека радног времена без дозволе и то, пет пута у току месеца или 10 пута у периоду од три месеца;

– неоправдано изостајање са рада и то, пет радних дана узастопно или седам радних дана са прекидима у току године;

– злоупотреба личне идентификационе картице при евидентирању присуства на раду.

Члан 65.

Отказ уговора о раду у смислу члана 63. овог уговора, послодавац може дати на основу образложеног предлога директора сектора.

Члан 66.

Поред напред наведених, актом послодавца или уговором о раду, могу се предвидети и друге повреде радних обавеза.

Члан 67.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из члана 63. 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.

Упозорење садржи: основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ, као и рок за давање одговора на упозорење, у складу са законом.

Члан 68.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у складу са законом.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 69.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у смислу закона 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, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 70.

Послодавац може запосленом из члана 63. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 69. 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 71.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине није довољан разлог за давање отказа, послодавац може у упозорењу да обавести запосленог да ће му отказати уговор о раду ако учини исту или сличну повреду без поновног упозорења.

Члан 72.

Запослени коме је уговор отказан из разлога тачке 1. члана 63. овог уговора има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец, а највише три месеца од дана достављања решења о отказу уговора, у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

– месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања,

– два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,

– три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Члан 73.

Средства за отпремнину запослених по основу технолошког вишка обезбеђује оснивач, а износ отпремнине биће одређен одредбама социјалног програма.

У случају да средства за отпремнину по основу технолошког вишка запослених не обезбеђује оснивач, послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину по основу отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, у висини од:

– до 10 година проведених у радном односу од три износа зараде,

– од 10 до 20 година проведених у радном односу од шест износа зараде,

– од 20 до 30 година проведених у радном односу од два наеста износа зараде,

– преко 30 година проведених у радном односу од петнаеста износа зараде, коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Отпремнина из ст. 1. и 2. 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.

Запослени коме је уговор отказан у смислу члана 63. став 5. тачка 1). овог уговора, а има остварен пун стаж осигурања и године старости за стицање старосне пензије, има право на исплату отпремнине у висини пет просечних месечних зарада запосленог исплаћених за последња три месеца која претходе месецу у којем се отпремнина исплаћује.

Запосленом коме је послодавац у смислу члана 57. став 1. тачка 5) овог уговора, обезбедио рад код другог послодавца, може се исплатити отпремнина у висини до три просечне месечне зараде запосленог исплаћене за последња три месеца која претходе месецу у којем се отпремнина исплаћује.

Одлуку о висини исплате отпремнине из става 5. овог члана доноси директор, у зависности од финансијских могућности послодавца.

Члан 74.

Поступак у случају отказа, посебна заштита од отказа уговора о раду, отказни рок и новчана накнада, као и правне последице незаконитог престанка радног односа одређени су у складу са законом.

X. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 75.

Представника запослених у Надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 76.

Запослени под условима и на начин утврђен законом, овим уговором и посебном одлуком о организовању штрајка могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлуку о организовању штрајка доноси надлежни орган синдиката у писаном облику, потписану од стране штајкачког одбора.

Члан 77.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 78.

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 предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 79.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступи у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Члан 80.

У случају да се штрајк организује и води у складу са одредбама овог колективног уговора, запослени – штрајкач који учествује у штрајку остварује права у складу са законом.

XII. СПОРАЗУМНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 81.

Ако настане спор између послодавца и запосленог у погледу остваривања појединачних права, обавеза или од-

говорности, послодавац и запослени могу споразумно решавати спорна питања.

Предлог за споразумно решавање спорних питања могу поднети у писаној форми и запослени и послодавац или појединачно.

Ако послодавац и запослени не могу да реше спорна питања споразумно, спорна питања решава арбитар.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака из области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је 3 дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XIII. РАД СИНДИКАТА

Члан 82.

Послодавац је дужан:

1. 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, без плаћања накнаде;

2. да омогући председнику да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективног уговора и да за то време прима накнаду зараде;

3. да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена;

4. да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора;

5. да омогући обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима синдиката.

Члан 83.

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 овим уговором.

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 84.

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима уз обавезно учешће и сагласност репрезентативног синдиката.

Члан 85.

Овај уговор се закључује на три године.

Члан 86.

Важење овог уговора може престати пре истека рока из члана 85. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом.

У случају отказа, овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници могу покренути поступак закључивања новог уговора, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 87.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку по коме је закључен.

Измене и допуне овог уговора може тражити, писаним путем, сваки учесник.

У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

Члан 88.

Уколико настане спор у поступку закључивања, измена и допуна или примене овог уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк сматра се да је настао колективни радни спор.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и Посебног колективног уговора.

Члан 89.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног водопривредног предузећа „Београдводе”, Београд („Службени лист Града Београда”, број 35/14).

Члан 90.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

ЈВП „Београдводе”, Београд
Број 388
Београд, 28. јануара 2015.
године
Директор
Ненад Ђинђић, ср.

Град Београд
Г Број 352-597
Београд, 29. јануара 2015.
године
Градоначелник
Синиша Мали, ср.

Синдикална организација

ЈВП „Београдводе”

Број 4

Београд, 28. јануара 2015. године

Председник

Анђелка Видовић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 75/14) а у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, директор Ветеринарске установе „Ветерина Београд” Синдикална организација Ветеринарске установе (у даљем тексту: репрезентативна синдикална организација) и градоначелник града Београда у име Града Београда као оснивача закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ВЕТЕРИНАРСКА УСТАНОВА „ВЕТЕРИНА БЕОГРАД”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговор-

ности запослених (у даљем тексту: запослени), и Ветеринарске установе „Ветерина Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи потписника овог уговора.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је Ветеринарска установа „Ветерина Београд”.

Члан 3.

Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање ветеринарске делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу ветеринарске делатности.

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором.

Средства за исплату зараде обезбеђује послодавац.

Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде, коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије, увећане за 40%.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 4.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим уговором и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);
- других примања по основу радног односа уговорених овим уговором, уговором о раду и другим општим актима.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Члан 5.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- месечног фонда остварених часова рада;

Вредност радног часа за запослене у установи за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 6.

Маса зарада за редован рад запослених у Ветеринарској установи утврђује се програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће Града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у 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 градоначелник града Београда.

Члан 7.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 6. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 8.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код послодавца.

Вредност посла из става 1. овог члана утврђена је Правилником о коефицијентима за обрачун и исплату зарада запослених у Ветеринарској установи.

Основна зарада у Ветеринарској установи кретаће се у распону од 1:6, између најнижег и највишег коефицијента.

Члан 9.

Зарада се уговара се на основу следећих критеријума:

- степена стручне спреме и способности 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 Установе.
- радне дисциплине;

Члан 10.

Основна зарада запослених може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

Увећање зарада – стимулација запосленима може се вршити на основу утврђених критеријума, из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу посебног акта о расподели зараде код послодавца – запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Члан 11.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла .

Члан 12.

Послодавац и репрезентативни синдикат посебним актом утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују коефицијент за сваки посао.

Члан 13.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у Ветеринарској установи “Ветерина Београд “ и то до 15-ог у месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 14.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;
- 5) рад недељом
- 6) прековремени рад;
- 7) додаток на зараду – минули рад.

Члан 15.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању вредности посла – најмање 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању вредности посла – најмање 2% од основице;
- за рад недељом – најмање 10% од основице ако такав рад није вреднован при утврђивању вредности посла. ;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – до 30% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени, суботом 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 16.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у Ветеринарској установи, у износу од 0,4% од основице.

Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;

– привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;

- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана.

Члан 18.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана 70 % од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додаток по основу дужине времена проведеног у радном односу у Установи.

Члан 19.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим уговором и то:

– накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених.

Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза;

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије.

Запослени има право на пола дневнице уколико је на службеном путу провео од 8 до 12 сати, а право на целу дневницу за свака 24 сата проведена на службеном путу и за остатак времена дужи од 12 сати

– дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

– трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

– трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 20.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада 300,00 динара бруто зараде по радном дану.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од права на пуни годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са овим уговором и то:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа две просечне зараде у Републици Србији 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;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 22.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 23.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у установи, након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у установи;
- за 15 година – 0,625 просечне зараде у установи;
- за 20 година – 0,75 просечне зараде у установи;
- за 25 година – 0,875 просечне зараде у установи;
- за 30 година – 1 просечна зарада у установи;
- за 35 година – 1,1 просечне зараде у установи;
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у установи.

Члан 24.

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 тежих болести и хируршких интервенција, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може поред осигурања из ст. 1. и 2. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним овим уговором од повреда на раду и професионалних обољења.

Члан 25.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

– теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;

- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

Члан 26.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у Установи увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене законом.

Члан 27.

Послодавац минималну зараду, из члана 26. може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатом, прецизирати рокове за исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

III. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 28.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 29.

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 30.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, а у складу са овим уговором.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

Пријем новозапослених и лица из става два овог члана врши се по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

Члан 31.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом и овим уговором.

2. Радно време

Члан 32.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно у складу са законом.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац или лице које послодавац овласти.

Члан 33.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Када је рад организован у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Члан 34.

Запослени који заснива радни однос са непуним радним временом своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 35.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Члан 36.

Директор у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1 овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прерасподела радног времена не мора да се везује за календарску годину, може трајати и дуже од шест месеци а најдуже девет месеци.

3. Одмори и одсуства

Члан 37.

Запослени има право на одмор у току рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор у складу са законом и овим уговором.

Годишњи одмор

Члан 38.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом и овим уговором од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу:

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;

- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) посебних отежаних услова рада

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1	Радног искуства, за сваких навршених пет година рада 1 радни дан	до 7 радних дана
2	Сложености послова – доприноса у раду: – за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме – за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме – за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме – за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	до 5 радних дана на и то: до 2 радна дана; до 3 радна дана; до 4 радна дана; до 5 радних дана;
3	По основу услова рада	до 7 радних дана
4	Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	до 4 радна дана;
5	За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности установе запосленом се увећава дужина годишњег одмора	до 7 радних дана

Члан 40.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Члан 41.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Одсуство са рада

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

– ступање у брак	5 радних дана
– рођења детета, порођаја супруге	7 радних дана;
– смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог)	7 радних дана;
– смрти брата или сестре запосленог	5 радних дана;
– смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим и смрти бабе и деде запосленог	2 радних дана;
– теже болести члана уже породице	7 радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана;

– полагања стручног испита	1-6 радних дана
– елементарних непогода	3-5 радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана;
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	3-7 радних дана;
– добровољног давања крви	2 радна дана

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 43.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Члан 44.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство 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 42. 2 радна дана.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када послодавац оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси послодавац.

За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права из рада и по основу рада.

Члан 45.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, Закона о спречавању злостављања на раду и овог уговора.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Потписници овог колективног уговора су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

Члан 46.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

Послодавац је дужан да посебним актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката.

На овим радним местима могу радити само запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности установе.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Управни одбор Ветеринарске установе.

Члан 47.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 48.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на којем ради.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 49.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан 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 исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

4. Повреда радне обавезе

Члан 50.

Запосленом може престати радни однос отказом овог уговора од стране послодавца ако својом кривицом учини следеће повреде радне обавезе, и то:

- 1) неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних дужности и обавеза,
- 2) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца,
- 3) злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења,
- 4) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актом послодавца,
- 5) непријављивање повреде радне обавезе,
- 6) неоправдано изостајање са рада: 2 радна дана у току једног месеца или 5 радних дана са прекидима у току 12 месеци,
- 7) неоправдано закашњење на посао 3 пута у току једног месеца или 5 пута у току 2 месеца, неоправдани излазак са рада пре завршетка радног времена, 3 пута у току месеца или 5 пута у току 2 месеца,
- 8) ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршење радних обавеза,
- 9) недолично понашање према непосредним руководиоцима и осталим запосленима (туча, свађа, увреда, претње и слично),

10) мањак или вишак настао приликом пописа,

11) долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава односно употребе алкохола и/или других опојних средстава у току радног времена,

12) крађа без обзира на вредност, утаја и проневера установе,

13) ако у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад не достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад,

14) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,

15) ако се у року од 15 (петнаест) дана по истеку неплаћеног одсуства или мировања радног односа не врати на посао,

16) ако одбије закључивање анекса уговора о раду у вези члана 33. став 1. тачка 11. Закона о раду,

17) ако одбије закључивање анекса уговора о раду у вези члана 171. Закона о раду,

18) неблаговремено или нетачно правдање издатака са службеног пута,

19) свесно закључивање неповољних уговора на штету Ветеринарске установе,

20) намерно подношење фиктивних обрачуна, рачуна и неистинитих извештаја,

21) непријављивање штете послодавцу,

22) присвајање имовине Ветеринарске установе или средстава рада и оштећење средстава за рад и уништавање имовине,

23) злоупотреба службених легитимација, картица као и службених возила,

24) самовољни прекид рада,

25) угрожавање имовине Ветеринарске установе, живота или здравља запослених и других лица, оштећење или уништење имовине,

26) фалсификовање новчаних и других докумената,

27) ако понашање запосленог 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;

28) одбијање прековременог рада у случајевима предвиђеним законом,

29) организовање штрајка супротно законским одредбама,

30) одбијање рада у циљу обезбеђења минимума процеса рада у време трајања штрајка,

31) спречавање запосленог да учествује у штрајку који је организован у складу са законом,

32) спречавање и ометање запосленог да обавља посао за време трајања штрајка,

33) наплаћивање ветеринарских услуга без издавања рачуна,

34) наплаћивање услуга супротно важећем ценовнику установе,

35) уколико се приликом интерне контроле установи да запослени у току радног времена поседује лекове који нису обележени печатом централне апотеке Ветеринарске установе,

36) недолично се понаша према странкама – корисницима услуга установе и запосленима,

37) злостављање другог запосленог на раду,

38) злостављање животиња (батинање, шутирање, бичевање, неодговарајући начин хватања и обуздавања, као и свако психичко злостављање прописано чланом 5. Закона о добробити животиња),

39) ако је дао нетачне податке приликом заснивања радног односа,

40) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,

41) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада

42) неовлашћено фотографисање и сачињавање видео-аудио и других записа животиња смештених у прихватилиштима и запослених лица

43) спавање на радном месту и у току радног времена,

44) и ако учини другу повреду радне обавезе утврђене општим актом, као и Законом о раду.

Такође радни однос запосленом престаје:

1) истеком рока за који је заснован;

2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другчије не споразумеју;

3) споразумом између запосленог и послодавца;

4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;

5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;

6) смрћу запосленог;

7) у другим случајевима утврђеним законом.

V. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 51.

Представнике запослених у управном и надзорном одбору именује и разрешава оснивач.

Предлог кандидата за чланове управног и надзорног одбора из реда запослених оснивачу даје директор на предлог репрезентативног синдиката установе.

Право да буду именовани за члана управног и надзорног одбора из реда запослених имају сви запослени у установи, осим директора.

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Члан 53.

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 у Ветеринарској установи у којој остварује право на отпремнину.

Члан 54.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена,

при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикат и послодавац.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и колективних уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим условима.

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 55.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, 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.

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 56.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 57.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и овог уговора и то:

– да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

– да се информира о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

– да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 58.

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,

– право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције.

– да представнику синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;

– да представнику синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које је позван;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотри пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора и других органа, када се разматрају иницијативе упућене од стране синдиката.

Члан 59.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 60.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца и 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 61.

Репрезентативни синдикат у установи дужан је да свој рад организује тако да не смета редовном раду и функционисању установе и да не ремети прописану радну дисциплину.

Оснивач, послодавац и синдикат залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

VII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 62.

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 63.

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 предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 64.

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.

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 65.

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Члан 66.

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 67.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1 члана 66 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 68.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку по ком је и закључен.

Члан 69.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона о раду.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Ветеринарске установе „Ветерина Београд” број 8956 од 21. децембра 2012. године објављен у „Службеном листу Града Београда” број 68 од 24. децембра 2012. године.

Члан 70.

Овај уговор ступа на снагу и примењују се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

Члан 71.

Овај колективни уговор је састављен у пет истоветних примерака од којих свака страна задржава по један, а два се налазе у Правној служби Ветеринарске установе.

**Синдикална организација
ВУ Ветерина Београд**

Београд, 28. јануара 2015.
године
Председник
Милорад Ђорђевић, ср.

**Ветеринарска установа
„Ветерина Београд”**

Број 03-286
Београд, 28. јануара 2015.
године
Директор
Будимир Грубић, ср.

Град Београд

Г Број 352-603

Београд, 29. јануара 2015. године

Градоначелник

Синиша Мали, ср.

САДРЖАЈ

	Страна
Колективни уговори	
Колективни уговор код послодавца Урбанистичког завода Београда ЈУП -----	1
Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Хиподром Београд” -----	20
Колективни уговор код послодавца Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда ЈП -----	31
Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено” Београд -----	46
Колективни уговор за Јавно предузеће „Сава Центар” -----	65
Колективни уговор код послодавца Јавног водопривредног предузећа „Београдводе”, Београд -----	74
Колективни уговор код послодавца Ветеринарска установа „Ветерина Београд” -----	84

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259

Преплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Служба за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.

Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.

Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15