



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXV Број 127

24. децембар 2021. године

Цена 265 динара

КОЛЕТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), и члана 5. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист Града Београда”, број 117/21), Синдикална организација самосталног синдиката ЈКП „Градске пијаце” – Београд, директор ЈКП „Градске пијаце” – Београд и градоначелник града Београда, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКЕ ПИЈАЦЕ” – БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим посебним колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), јавних предузећа у комуналној и стамбеној делатности (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде, накнаде зараде и остале накнаде запослених, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача и репрезентативних синдиката организованих у комуналној и стамбеној делатности за територију града Београда (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у предузећима који обављају комуналну и стамбену делатност на територији Београда.

Члан 2.

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

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

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

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

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

Члан 3.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним преду-

зећима и обављању делатности од општег интереса, и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

Члан 4.

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

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

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

Оснивач предузећима, која је основао и којима је поверио вршење комуналне делатности, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних и стамбених делатности.

Послодавци организују 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 и колективним уговором код послодавца.

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

Члан 5.

Општим актом код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима и овим уговором.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 6.

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

Зарада се састоји из:

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

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

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

Члан 7.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач Град Београд, утврђује се актом послодавца у оквиру средстава планираних програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става може се увећати до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 8.

Планирана средства за зараде у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђује се послодавцима годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде.

Члан 9.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 8. овог уговора, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 10.

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 сваког послодавца.

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

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од један до три.

Члан 11.

Зарада из члана 7. овог уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 12.

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

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

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

Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда (београдски регион) без пореза и доприноса уз писано признање.

Посебна комисија формирана за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 4. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

Члан 13.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 10. овог уговора.

Члан 14.

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

Табелу коефицијената доноси послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца, и иста је саставни део овог уговора.

Члан 15.

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

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

1. Увећана зарада

Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава. и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени (турнусу);

- 3) рад у шихти (двократно радно време);
- 4) додатак на зараду – минули рад;
- 5) рад на дан празника;
- 6) рад недељом.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад у висини од 1%.

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из члана 16. овог уговора, и то:

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

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

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, општим актом и уговором о раду.

Члан 18.

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

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

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

Одлуку о увећању зараде доноси директор.

Члан 19.

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

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

1. услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у случајевима:

- када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,
 - када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде;
2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;
 3. за дане празника за који је законом прописано да се не ради;
 4. за давање крви, ткива и другог дела тела;
 5. за спреченост за рад која је проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено;
 6. за одазивање позиву војних и других органа;
 7. за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада;
 8. за учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
 9. за присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана;

Члан 21.

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

Члан 22.

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

1. Месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни).

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

За релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз.

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 прве категорије;

3. Дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

4. Трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

5. 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 23.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара, по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ).

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, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 3. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

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

Члан 24.

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

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

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

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

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

15 година – једна просечна зарада исплаћена код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

20 година – 1,5 просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

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

30 година – 2,5 просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

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

40 година – 3,3 просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

45 година – 3,5 просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда;

Члан 27.

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

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

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

– наступања теже инвалидности;

– ублажавања последица елементарних и других непогода;

– набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице; до неопорезивог износа у складу са законом.

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

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

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 28.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 29.

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

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

Члан 30.

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

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

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

Члан 31.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца, колективним уговором код послодавца и општим актом код послодавца.

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 директор послодавца или лице које директор овласти.

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.

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

Члан 35.

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 36.

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.

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

Члан 37.

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

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

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

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

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

3. Одмори и одсуства

Члан 38.

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 39.

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

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

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

Члан 40.

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:
 - 1 радни дан за сваке навршене три године радног стажа, а највише седам радних дана;
- 2) Сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:

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

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

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

– за послове са посебним овлашћењима и одговорности-ма – пет радних дана.

3) Запосленом: инвалиду, родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – два радна дана

4) За радна места на којима се послови обављају ван седишта дирекције послодавца запосленом се увећава дужина годишњег одмора – два радна дана.

Члан 41.

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

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

Члан 42.

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

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

Б) Одсуство са рада

Члан 43.

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

– ступања у брак, пет радних дана;

– рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, седам радних дана;

– смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог), седам радних дана;

– смрти брата или сестре запосленог, пет радних дана;

– смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим, два радна дана;

– теже болести члана уже породице, седам радних дана;

– селидбе сопственог домаћинства, четири радна дана;

– полагања стручног испита, један до шест радних дана;

– елементарних непогода, три до пет радних дана;

– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана;

– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, три до седам радних дана;

– добровољног давања крви, три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви;

– донирање органа, седам радних дана.

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и до-

бровољног 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 44.

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 45.

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

– неге члана уже породице – пет радних дана;

– неге члана шире породице – три радна дана;

– смрти сродника, који нису наведени у члану 43. – два радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

Члан 46.

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

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

Потписници колективног уговора код послодавца 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 47.

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 предузећа.

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

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

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

Висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

Члан 48.

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

Члан 49.

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 50.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу 0,55% од укупно исплаћених средстава за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,15% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог колективног уговора, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 51.

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

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

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

Члан 52.

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

Члан 53.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавци су обавезни да предвиде потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

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 синдикати и послодавац.

Потписници колективних уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Члан 55.

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

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

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 56.

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.

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 57.

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

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

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

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

Члан 58.

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

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

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

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

Члан 59.

Послодавац је дужан:

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

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

– зарада председника репрезентативних синдиката код послодавца регулисаће се колективним уговором код послодавца;

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

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

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

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

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

Члан 60.

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

Члан 61.

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 62.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 63.

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 64.

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

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

Члан 65.

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 66.

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

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

Члан 67.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора, надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора.

Комисију сачињавају по један представник потписника овог уговора. Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

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

Члан 68.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 90 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

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

Члан 69.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 71. 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 70.

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

Члан 71.

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

Члан 72.

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

Члан 73.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Градске пијаце” – Београд број 6777 од 3. октобра 2018. године („Службени лист града Београда”, број 96 од 11. октобра 2018. године), Анекс 1 број 4011-7027/18 од 11. октобра 2021. године („Службени лист града Београда”, број 88/21 од 11. октобра 2021. године) и Анекс 2 број 7545 од 24. новембра 2021. године („Службени лист града Београда”, број 114/21 од 1. децембра 2021. године).

ЈКП „Градске пијаце”
Број 8248/2021
Београд, 21. децембра 2021.
године
Директор
Бојан Бајагић, ср.

**Синдикална организација
самосталног синдиката**
Број 8248/2021
Београд, 21. децембра 2021.
године
Весна Крстајић, ср.

Град Београд
Г број 4011-9163
Београд, 24. децембра 2021. године
Градоначелник
Зоран Радојичић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17– одлука УС РС и 113/17) и чл. 5. и 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда („Службени лист Града Београда”, број 117/21) директор Предузећа ЈКП „Инфостан технологије”, Синдикална организација ЈКП „Инфостан”, Унија синдиката ЈКП „Инфостан” и градоначелник града Београда у име Оснивача закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ИНФОСТАН ТЕХНОЛОГИЈЕ”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда (у даљем тексту: посебан колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Инфостан технологије” (у даљем тексту: запослени), права обавезе и дужност Јавног комуналног предузећа „Инфостан технологије” (у даљем тексту: послодавац) из области рада и радних односа, зараде, накнаде зарада и друга признања запослених, заштита запослених на раду, права синдиката и послодавца, као и њихови међусобни односи, као и међусобни односи оснивача и послодавца.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и посебног колективног уговора.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Инфостан технологије” коме је поверено обављање комуналне делатности од интереса за Град Београд.

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

Члан 3.

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

Члан 4.

Оснивач обезбеђује ЈКП „Инфостан технологије” материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних и стамбених делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

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

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

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

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 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 у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач Град Београд, утврђује се актом послодавца у оквиру средстава планираних програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става, може се увећати до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 7.

Планирана средства за зараде запослених утврђује послодавац Годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде запослених у укупном износу на месечном нивоу, утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде.

Члан 8.

Планирана средства за зараде запослених, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом и посебним колективним уговором.

Члан 9.

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

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

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од 1 до 3.

Члан 10.

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

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

Члан 11.

Општим актом код послодавца, основна зарада запослених може се умањити најмање 5% а највише до 20%.

Умањење зарада запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла, и то:

- за мањи обим извршеног посла (тј. ако запослени не извршава своје предвиђене и планиране обавезе у наложеној мери) до 10%;
- за лошији квалитет извршеног посла (тј. ако пропусти или лошије изврши своје задатке и послове из описа радног места, за непрофесионалан и некоректан однос према корисницима услуга, даваоцима услуга, пословним партнерима) до 10%.

Умањење зараде може се извршити по различитим основима кумулативно или само по појединим основама.

Одлуку о висини умањења зараде доноси директор послодавца на основу писаног предлога директора Сектора односно оцене радног доприноса непосредног руководиоца.

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

Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда (београдски регион) без пореза и доприноса уз писано признање.

Послодавац и репрезентативни синдикати потписници овог уговора ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата и доприноса пословном успеху послодавца, за избор запосленог из претходног става овог члана.

Посебна комисија формирана од стране оснивача за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 6. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

Члан 12.

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

Члан 13.

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

Члан 14.

Послодавац се обавезује да исплату зараде за запослене врши у следећим роковима:

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

2. Увећана зарада

Члан 15.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени;
- 3) рад у шихти (двострано радно време);
- 4) додатак на зараду – минути рад.
- 5) рад на дан празника који је нерадни;
- 6) рад недељом.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад у висини од 1%.

Члан 16.

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

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – најмање 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 2% од основице;
- за рад у шихти најмање – 10% од основице; (двострано дневни рад);
- за рад недељом – најмање 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – до 30% од основице.

– на отвореном простору при температури нижој од –15 и већој од +40, – 100%. а по званичним подацима Републичког хидро-метеоролошког завода.

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

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

Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

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

Члан 17.

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

Члан 18.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

1. услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у случајевима:
 - када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,
 - када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису споредне прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде;
2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;
3. за дане празника за који је законом прописано да се не ради;
4. за давање крви, ткива и другог дела тела;
5. за спреченост за рад која је проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено;
6. за одазивање позиву војних и других органа;
7. за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада;
8. за учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
9. за присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

Члан 19.

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

Члан 20.

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

1) Месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни).

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

За релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз.

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 прве категорије;

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

4) Трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

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

Члан 21.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара по радном дану нето.

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 у претходном месецу.

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

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из претходног става овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

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

Члан 22.

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

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

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

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

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

Члан 23.

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

Члан 24.

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

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

15 година – једна просечне зараде у предузећу;

20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;

25 година – две просечне зараде у предузећу;

30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу;

35 година – три просечне зараде у предузећу;

40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу;

45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

Члан 25.

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

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

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

– наступања теже инвалидности;

– ублажавања последица елементарних и других непогода;

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

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

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

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

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

Члан 26.

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 27.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

Члан 28.

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

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

Члан 29.

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

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

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

Члан 30.

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

2. Радно време

Члан 31.

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

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

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

Члан 32.

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

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

Члан 33.

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 34.

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

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

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

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

Члан 35.

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

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад. Одлуку о прековременом раду доноси директор послодавца у писаном облику.

Члан 36.

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

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

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

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

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

3. Одмори и одсуства

Члан 37.

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

А) Годишњи одмор

Члан 38.

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

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

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

Члан 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 до седам радних дана и то:
 - од три до пет година – један радни дан,
 - од шест до 10 година – два радна дана,
 - од 11 до 15 година – три радна дана,
 - од 16 до 20 година – четири радна дана,
 - од 21 до 25 година – пет радних дана,
 - од 26 до 29 година – шест радних дана,
 - од 30 и више – седам радних дана.

2) Сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:

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

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

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

– за послове са посебним овлашћењима и одговорности-ма до пет радних дана;

3) По основу услова рада (рад на шалтеру, оператери) три радна 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 до 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 40.

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

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

Члан 41.

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

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

Б) Одсуство са рада

Члан 42.

Директор послодавца је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 (седам) радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак, седам радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брчни друг, деца, родитељи запосленог), седам радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог, пет радних дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим, два радна дана;
- теже болести члана уже породице, седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства, четири радна дана;

- полагања стручног испита, 1–6 радних дана;
- елементарних непогода, 3–5 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, 3–7 радних дана;
- добровољног давања крви три узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви;
- донирање органа, седам радних дана;
- полазак детета запосленог у први разред основне школе, један радни дан.

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

Одсуство у случају поласка детета запосленог у први разред основне школе запослени користи на дан поласка детета запосленог у први разред основне школе.

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 и регулисања права из пензијског и инвалидског осигурања 30 дана непосредно пре престанка радног односа.

Члан 44.

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

- 1) неге члана уже породице – седам радних дана;
- 2) неге члана шире породице – пет радних дана;
- 3) смрти сродника, који нису наведени у члану 42. – три радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

Члан 45.

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

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

нику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

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

Члан 46.

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

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

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

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

Члан 47.

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

Члан 48.

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

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

Члан 49.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу 0,55% од укупно исплаћених средстава за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,15% на посебан ра-

чун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог колективног уговора, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 50.

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

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

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

Члан 51.

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

Члан 52.

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

Члан 53.

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

Члан 54.

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

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је ра-

дом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

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

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

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 56.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузроковао предузећу.

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

Ако се за оваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви запослени који су одговорни за насталу штету, подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно. Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју именује директор послодавца.

Члан 57.

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

Директор послодавца је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личној сазнању да је штета проузрокована.

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

Члан 58.

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

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

Члан 59.

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 не-

сразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује директор послодавца у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Постојање штете и околности под којима је она настала односно да ли је штета учињена намерно или из крајње непажње и њену висину, утврђује Комисија за утврђивање материјалне одговорности радника, коју именује директор послодавца на период од две године.

Комисија се састоји од три члана и три заменика.

Против одлуке Комисије за утврђивање материјалне одговорности, запослени има право да у року од осам дана (од пријема исте) изјави приговор директору предузећа.

Члан 60.

Разматрајући основаност уложеног приговора из члана 59. овог уговора, а пошто утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор послодавца у року од 15 дана од дана изјављивања приговора, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Члан 61.

Ако Директор послодавца нађе да је запослени дужан да штету накнади, исти одређује начин надокнаде штете и рока у коме штету надокнађује.

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

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

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

Члан 62.

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

Члан 63.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе 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 за неплаћено одсуство тј. истеком рока за мировање радног односа.

Члан 64.

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

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

- 6) неизвршава налоге директора и непосредног руководиоца;
- 7) одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога;
- 8) давање нетачних података који су од утицаја на доношење одлуке надлежног органа;
- 9) неовлашћено коришћење печата и штампбиља предузећа;
- 10) одавање пословне, службене и друге тајне утврђене законом, уговором или општим актом;
- 11) нарушавање пословног угледа пред даваоцима услуга и органима оснивача;
- 12) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије елементарних непогода као и повреда прописа о непредузимању мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
- 13) фалсификовање новчаних и других докумената;
- 14) одбијање потребне сарадње са другим запосленима или некоректан однос према трећим лицима даваоцима услуга или корисницима услуга, када је та сарадња од значаја за одвијање процеса рада и када су последице тог одбијања већег обима;
- 15) повреда радне обавезе која представља кривично дело.

Члан 65.

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

- 1) ако неоправдано изостане са посла пет радних дана узастопно или седам са прекидима у току 12 месеци;
 - 2) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге надређених без оправданог разлога;
 - 3) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
 - 4) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
 - 5) због доласка на рад под дејством алкохола, наркотика и других опојних средстава, односно употреба алкохола или наркотика у току рада или уношење истих у пословне просторије предузећа;
 - 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
 - 7) непоштовање радног времена послодавца тј. неоправдано кашњење или излазак са рада без излазнице непосредног руководиоца пет радних дана у току три месеца;
 - 8) коришћење идентификационе картице другог запосленог ради евиденције присутности на раду тј. доласка и одласка са посла;
 - 9) недолично понашање према запосленима (свађа, изазивање нереди, увреда, учествовање у тучи);
 - 10) ометање процеса рада непримерним понашањем;
 - 11) повреда Кодекса понашања запослених и других општих аката предузећа којим је утврђена радна дисциплина и очекивано понашање запослених.
- Послодавац може запосленог да о свом трошку упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу ради утврђивања околности да ли је злоупотребио право на одсуство због привремене спречености за рада, односно да утврди да ли је дошао на рад под дејством алкохола, наркотика или других опојних средстава, или да ове околности утврди на други начин.

Уколико запослени одбије да се одазове позиву послодавца да изврши ове анализе, исто се сматра непоштовањем радне дисциплине.

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 66.

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

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

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 67.

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 68.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се 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 69.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;
- да на име зараде председника репрезентативних синдиката, увећа коефицијент посла из Уговора о раду председника репрезентативног синдиката за 0,75;
- изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;

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

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

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

Члан 70.

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

Члан 71.

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 72.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 73.

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 74.

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

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

Члан 75.

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 76.

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

Члан 77.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора код послодавца надлежна је комисија коју сачињавају по два представника потписника уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из саства Комисије.

Комисија је обавезна да потписницима сваких шест месеци доставља извештај о примени овог уговора.

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

Члан 78.

Овај уговор се закључује на три године.

Члан 79.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 78. овог уговора споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 80.

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

Члан 81.

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

Члан 82.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Инфостан технологије” („Службени лист Града Београда”, бр. 97/18, 87/1 и 114/21).

Члан 83.

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

Синдикална организација ЈКП „Инфостан технологије”	
ЈКП „Инфостан”	Број 14094
Београд, 23. децембра 2021. године	Београд, 23. децембра 2021. године
Председник	Директор
Раами Будури, ср.	Горан Дмитровић, ср.

Унија синдиката ЈКП „Инфостан”	Град Београд
Београд, 23. децембра 2021. године	Г број 4011-9157
Председник	Београд, 24. децембра 2021. године
Славко Љубинковић, ср.	Проф. др Зоран Радојичић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), и чл. 5, 68. и 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда од 10. децембра 2021. године, Градоначелник града Београда, у име Града Београда као Оснивача, в. д. директора ЈКП „Погребне услуге” Београд, ССС – Савез самосталних синдиката Београда – Синдикална организација ЈКП „Погребне услуге”, Независни синдикат радника у ЈКП „Погребне услуге”, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Независност Београд, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Београд, Синдикат „Београдска гробља” и Асоцијација „СФРЈ”, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПОГРЕБНЕ УСЛУГЕ” БЕОГРАД

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), уређују се: права, обавезе и одговорности запослених и послодавца, зараде, накнаде зарада и друга примања, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, престанак потребе за радом запослених, престанак радног односа, начин решавања спорова, учешће запослених у управљању, услови рада синдиката и организација процеса штрајка, као и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Оснивач, у смислу овог уговора, је Град Београд.

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

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Погребне услуге” Београд (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор.

Репрезентативни синдикати су: ССС – Савез самосталних синдиката Београда – Синдикална организација ЈКП „Погребне услуге”, Независни синдикат радника у ЈКП „Погребне услуге”, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Независност Београд, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Београд, Синдикат „Београдска гробља” и Асоцијација „СФРЈ”.

Члан 3.

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

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

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

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

Члан 4.

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

Овај уговор примењује се на све запослене код послодавца.

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

Члан 5.

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

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

Члан 6.

Овим уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавеза од права, услова и обавеза утврђених законом и посебним колективним уговором.

Одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених Законом, Посебним колективним уговором и овим уговором, сматрају се ништавим.

Одредбе Закона о раду, посебног колективног уговора и других важећих прописа непосредно се примењују у случају из става 1. овог члана и у случајевима који нису регулисани овим уговором.

Поред права утврђених важећим прописима, запослени има права и на друге облике заштите у складу са овим уговором.

ІІ. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

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 послодавца (награде, бонуси и сл);
- других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Члан 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене код послодавца за текући месец, утврђује се актом послодавца у оквиру средстава планираних програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса код послодавца не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става, може се увећати до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 9.

Планирана средства за зараде запослених код послодавца, утврђују се Годишњим програмом пословања предузећа за одговарајућу годину.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, послодавац утврђује годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде.

Члан 10.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 9. овог уговора, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом и посебним колективним уговором.

Члан 11.

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

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

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у распону од један до четири.

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

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

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

Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда (београдски регион) без пореза и доприноса уз писано признање.

Поседна комисија формирана за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 4. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

Члан 14.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 11. овог уговора.

Члан 15.

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

Табелу коефицијената доноси послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца, и иста је саставни део овог уговора.

Члан 16.

Послодавац се обавезује да заједно са оснивачем, обезбеђује исплату зараде за запослене у предузећу у следећим роковима:

- аконтација за текући месец 1. радног дана у наредном месецу;
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Уколико предвиђени дан за исплату аконтације и коначни обрачун зараде пада на дан државног празника или је нерадни дан (субота, недеља) исплата ће се извршити првог наредног радног дана.

2. Увећана зарада

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени (турнусу);
- 3) рад у шихти (двострано радно време);
- 4) додаток на зараду – минули рад;
- 5) рад на дан празника;
- 6) рад недељом.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад у висини од 1%.

Члан 18.

Запослени има право на увећану зараду из члана 17. овог уговора, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;

- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 2% од основице;
- за рад у шихти – 10% од основице; (двократни дневни рад);
- за рад недељом – 10% од основице;
- за прекоремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 26% од основице.

– на отвореном простору при температури нижој од –15 и већој од +40, а по званичним подацима Републичког хидро-метеоролошког завода – 100% 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.

Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећању зараду.

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

Члан 19.

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

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

1. услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у случајевима:

- када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,

- када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде;

2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;

3. за дане празника за који је законом прописано да се не ради;

4. за давање крви, ткива и другог дела тела;

5. за спреченост за рад која је проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено;

6. за одазивање позиву војних и других органа;

7. за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада;

8. за учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

9. за присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

Члан 21.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузро-

коване болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Члан 22.

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

1. Месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни).

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

За релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз.

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 прве категорије;

3. Дневницу за службено путовање у иностранству у износу од 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

4. Трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

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

Члан 23.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара, по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ).

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, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 3. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

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

Члан 24.

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

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

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

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

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

Члан 25.

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

Послодавац је дужан да исплати помоћ запосленом за рођење детета, у висини једне просечне зараде по запосленом код послодавца, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата (уколико су оба родитеља запослена код послодавца, ово право припада само једном родитељу).

Члан 26.

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

- 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- 15 година – једне просечне зараде у предузећу;
- 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
- 25 година – две просечне зараде у предузећу;
- 30 година – 2,5 просечне зараде у предузећу;
- 35 година – три просечне зараде у предузећу;
- 40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу;
- 45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

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

Члан 27.

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

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

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

– наступања теже инвалидности;

– ублажавања последица елементарних и других непогода;

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

– послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства и то у висини од 41.800,00 динара, без пореза и доприноса по запосленом на годишњем нивоу;

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

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

Члан 28.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 24, 25, 26. и 27. овог уговора регулишу се општим актом код послодавца.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

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.

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

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом, посебним колективним уговором 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 посебног колективног уговора, овог уговора и остваривање права запослених.

Члан 31.

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

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

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

Члан 32.

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

2. Радно време

Члан 33.

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

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

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

Члан 34.

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

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

Члан 35.

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

Члан 36.

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

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

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

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

Члан 37.

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

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

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

Члан 38.

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

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

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

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

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

2. Одмори и одсуства

Члан 39.

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

А) Годишњи одмор

Члан 40.

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

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

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

Члан 41.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства-за сваку пуну годину радног стажа;
 - до пет година радног стажа три радна дана
 - од пет до 10 година радног стажа четири радна дана
 - од 10 до 20 година радног стажа пет радних дана
 - од 20 до 30 година радног стажа шест радних дана
 - преко 30 година радног стажа седам радних дана
- 2) Сложености послова – доприноса запосленог на радном месту и то:

- за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године два радна дана;
- за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије или специјалистичке струковне студије) три радна дана;
- за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије) и докторске студије четири радна дана;
- за послове са посебним овлашћењима и одговорностима пет радних дана;

- 3) По основу услова рада, рад у отежаним условима и то:

- радник у транспорту и доради погребне опреме пет радних дана;
- радник у крематоријуму пет радних дана;
- возач и возач у Капели пет радних дана;
- самостални референт и референт сервисне службе пет радних дана;
- капелција пет радних дана;
- физички радник на монтажи споменика, каменорезац-монтер, бетонирац-зидар, армирач, тесар и физички раднику групи за монтажу пет радних дана;

- радник у транспорту и доради погребне опреме пет радних дана;
- радник у крематоријуму пет радних дана;
- возач и возач у Капели пет радних дана;
- самостални референт и референт сервисне службе пет радних дана;
- капелција пет радних дана;
- физички радник на монтажи споменика, каменорезац-монтер, бетонирац-зидар, армирач, тесар и физички раднику групи за монтажу пет радних дана;

- радник у транспорту и доради погребне опреме пет радних дана;
- радник у крематоријуму пет радних дана;
- возач и возач у Капели пет радних дана;
- самостални референт и референт сервисне службе пет радних дана;
- капелција пет радних дана;
- физички радник на монтажи споменика, каменорезац-монтер, бетонирац-зидар, армирач, тесар и физички раднику групи за монтажу пет радних дана;

- радник у транспорту и доради погребне опреме пет радних дана;
- радник у крематоријуму пет радних дана;
- возач и возач у Капели пет радних дана;
- самостални референт и референт сервисне службе пет радних дана;
- капелција пет радних дана;
- физички радник на монтажи споменика, каменорезац-монтер, бетонирац-зидар, армирач, тесар и физички раднику групи за монтажу пет радних дана;

4) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју четири радна дана;

5) За радна места са посебним условима рада и посебним специфичностима запосленом се увећава дужина годишњег одмора и то:

– предраднику спремача умрлих и спремачу умрлих за седам радних дана;

– гробару за седам радних дана.

Члан 42.

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

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

Члан 43.

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

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

Б) Одсуство са рада

Члан 44.

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

– ступања у брак, пет радних дана;

– рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, седам радних дана;

– смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог), седам радних дана;

– смрти брата или сестре запосленог, пет радних дана;

– смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим, два радна дана;

– теже болести члана уже породице, седам радних дана;

– селидбе сопственог домаћинства, четири радна дана;

– полагања стручног испита, један до шест радних дана;

– елементарних непогода, три до пет радних дана;

– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана;

– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, три до седам радних дана;

– добровољног давања крви, три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви;

– донирање органа, седам радних дана.

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

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

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

Члан 45.

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

Члан 46.

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

– неге члана уже породице – пет радних дана;

– неге члана шире породице – три радна дана;

– смрти сродника, који нису наведени у члану 44. – два радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

Члан 47.

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

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

Потписници колективног уговора код послодавца 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 48.

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

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

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

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

Члан 49.

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

Члан 50.

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

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

Члан 51.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу 0,55% од укупно исплаћених средстава за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,15% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог колективног уговора, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 52.

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

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

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

Члан 53.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансфор-

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

Члан 54.

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

Члан 55.

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

Члан 56.

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

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

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

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

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

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 58.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене 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 колективних спорова из става 1. овог члана и индивидуалних радних спорова, примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 59.

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

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

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

Члан 60.

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 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 61.

Послодавац је дужан:

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

Члан 62.

Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потпи-

снику овог колективног уговора исплаћује месечну зараду у висини зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

Члан 63.

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

Члан 64.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 65.

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

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

Члан 66.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка

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

Члан 67.

Уколико се због необезбеђења права, из посебног колективног уговора и овог 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 68.

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

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

Члан 69.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора, надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора.

Комисију сачињавају по један представник потписника овог уговора. Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

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

Члан 70.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 90 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Члан 71.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 70. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 72.

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

Члан 73.

На сва питања која нису регулисана овим уговором, непосредно се примењују одредбе посебног колективног уговора, односно одредбе закона.

Члан 74.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор ЈКП „Погребне услуге” („Службени лист Града Београда”, број 97/18 од 11. октобра 2018. године.)

Члан 75.

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

<p>ЈКП „Погребне услуге” Број 17100 Београд, 20. децембра 2021. године В. д. директора Владан Ђукић, ср.</p>	<p>Град Београда Г број 4011-9154 Београд, 24. децембра 2021. године Градоначелник Проф. др Зоран Радојичић, ср.</p>
--	--

<p>ССС – Савез самосталних синдиката Београда – Синдикална организација ЈКП „Погребне услуге” Број 17100 Београд, 20. децембра 2021. године Председник Бранислав Јовановић, ср.</p>	<p>Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Независност Београд Број 17100 Београд, 20. децембра 2021. године Председник Микош Милисављевић, ср.</p>
---	--

<p>Независни синдикат радника у ЈКП „Погребне услуге” Број 17100 Београд, 20. децембра 2021. године Председник Александар Србљак, ср.</p>	<p>Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Београд Број 17100 Београд, 20. децембра 2021. године Председник Милан Велимировић, ср.</p>
---	---

<p>Синдикат „Београдска гробља” Број 17100 Београд, 20. децембра 2021. године Председник Стево Обрадовић, ср.</p>	<p>Асоцијација „СФРЈ” Број 17100 Београд, 20. децембра 2021. године Председник Првослав Милетић, ср.</p>
---	--

На основу чл. 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 74/15, 13/17, 113/17 и 95/18) и Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, бр. 15/16 и 88/19), в. д. 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 уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), јавног предузећа (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде, накнаде зараде и остале накнаде запослених и права синдиката и послодавца.

Уговор се закључује између оснивача и репрезентативних синдиката организованих у јавним предузећима за територију града Београда (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у предузећима који обављају делатност од општег интереса на територији Београда.

Члан 2.

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

Послодавац је јавно предузеће, које је основано и обавља производњу, испоруку и пружање производа и услуга, предузеће којем је поверено обављање делатности од општег интереса за град Београд као и друга у складу са законом, одлуком оснивача и оснивачким актом.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора сматра се синдикална организација послодавца (у даљем тексту: синдикат).

Члан 3.

Предузеће обавља делатности које су одређене Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса, и Одлуком Скупштине града о одређивању делатности које представљају незамењив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

Члан 4.

Оснивач предузећа, која је основао и којима је поверио вршење делатности од општег интереса обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу и побољшању истих.

Послодавци организују 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 а у складу са овим уговором.

Члан 5.

Специфичности, које се односе на основну делатност, регулисаће се општим актом код послодавца.

Члан 6.

Овим уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима и посебним колективним уговором.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

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 у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Члан 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима чији је оснивач Град Београд, утврђује се актом послодавца у оквиру средстава планираних програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса код послодавца не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става, може се увећати до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 9.

Планирана средства за зараде у јавним предузећима којима је оснивач Град Београд, утврђује послодавац годишњим програмом предузећа за одговарајућу годину.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђује се послодавцима годишњим програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да синдикат обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде.

Члан 10.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 9. овог уговора, расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 11.

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

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се правилником.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од један до три.

Члан 12.

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

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

Члан 13.

Овим уговором, основна зарада запослених може се умањити или увећати најмање 5% а највише до 20%, за одређени период или месец, по одлуци коју доноси директор на предлог руководиоца сектора.

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

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

Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу Београда (београдски регион) без пореза и доприноса уз писано признање.

Поседна комисија формирана за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 4. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

Признања се додељују на обележавање Дана комуналне делатности.

Члан 14.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 11. овог уговора.

Члан 15.

Послодавац правилником о организацији и систематизацији послова утврђује и разрађује послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују коефицијент за сваки посао.

Табела са коефицијентима послова је саставни део овог уговора.

Члан 16.

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

- аконтација до 5. у месецу за претходни месец;
- коначан обрачун зараде до 20. у месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) прековремени рад;
- 3) рад на дан празника;
- 4) додатак на зараду – минули рад.

Члан 18.

Запослени има право на увећану зараду из члана 17. овог уговора, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – најмање 35% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – до 30% од основице.

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

Код утврђивања распореда рада запосленог за рад на дан празника, за рад ноћу, 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.

Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

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

Члан 19.

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

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

1. услед привремене спречености за рад, 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;

– када 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;

2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;

3. за дане празника за који је законом прописано да се не ради;

4. за спреченост за рад која је проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено;

5. за давање крви, ткива и другог дела тела;

6. за одазивање позиву војних и других органа;

7. за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада;

8. за учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

9. за присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа синдиката у својству члана.

Члан 21.

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

Члан 22.

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

1. Месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни..)

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

За релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте, општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретной релацији нема организованог превоза, има право на нанаву трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релације, а на основу потврде превозника који обавља домачи линијски превоз.

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 прве категорије.

3. Дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате.

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

5. 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 23.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог.

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, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брutto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 3. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

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

Члан 24.

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

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

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

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

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

Члан 25.

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

Члан 26.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, и то за:

- 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- 15 година – једна просечна зарада у предузећу;

- 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
- 25 година – две просечне зараде у предузећу;
- 30 година – 2,5 просечне зараде у предузећу;
- 35 година – три просечне зараде у предузећу;
- 40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу;
- 45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

Зарада у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада код послодавца исплаћена у претходној години.

Члан 27.

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

- теже болести и набавке лекова (према приложеним рачунима) запосленог или чланова уже породице;
 - здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
 - наступања теже инвалидности;
 - ублажавања последица елементарних и других непогода;
 - набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице.
- рођење детета запосленог у висини једне просечне зараде у предузећу.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства, и то у висини од 41.800,00 динара, без пореза и доприноса по запосленом на годишњем нивоу.

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

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

Члан 28.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 24, 25, 26. и 27. овог уговора регулишу се општим актом код послодавца.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 29.

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, које закључује запослени и послодавац.

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

Члан 30.

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

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

Члан 31.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, а у складу са правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

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

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

Члан 32.

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

2. Радно време

Члан 33.

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

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

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

Члан 34.

Радно време између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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

Члан 35.

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

Члан 36.

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

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

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

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

Члан 37.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом (у даљем тексту: прековременни рад).

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

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековременни рад.

Члан 38.

Директор послодавца, 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 дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековременни рад.

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

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

2. Одмори и одсуства

Члан 39.

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

А) Годишњи одмор

Члан 40.

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

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

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

Члан 41.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до седам радних дана;
- 2) Сложености послова – доприноса у раду: до пет радних дана на и то:

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

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

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

– за послове са посебним овлашћењима и одговорности-ма до пет радних дана;

3) По основу услова рада 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 до четири радна дана;

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

Члан 42.

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

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

Члан 43.

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

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

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

Б) Одсуство са рада

Члан 44.

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

- ступања у брак, пет радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брчни друг, деца, родитељи запосленог), седам радних дана
- смрти брата или сестре запосленог, пет радна дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим, два радна дана;
- теже болести члана уже породице, седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства, четири радна дана;
- полагања стручног испита, 1–6 радних дана;
- елементарних непогода, 3–5 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, 3–7 радних дана;

– добровољног давања крви три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви;

– донирање органа, седам радних дана;

– први дан поласка детета запосленог у први разред основне школе.

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

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

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

Члан 45.

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

Члан 46.

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

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 44. – два радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

Члан 47.

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

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

Потписници колективног уговора код послодавца 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 48.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан

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

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

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

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

Висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

Члан 49.

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

Члан 50.

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

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

Члан 51.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу 0,55% од укупно исплаћених средстава за зараде за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,15% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

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.

В) *Заштита мајтеринства*

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.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 53.

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

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

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

Члан 54.

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

Члан 55.

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, овим уговором и другим прописима.

Члан 56.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавци су обавезни да предвиде потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

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

Г) *Измена уговора о раду*

Члан 57.

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 дуга примања запосленог који су садржани у уговору о 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 способности да их оствари,

8. кад се смањи или повећа обим посла,

9. наступања других околности које утичу на пословање.

Члан 58.

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 органима оспорава законитост тог анекса.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора о раду ако не потпише анекс уговора о раду у року из става 1. овог члана.

V ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

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 под условом да не испуњава један од услова за пензију.

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

Д) Накнада штете

Члан 60.

Запослени је одговоран за заштиту коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао последицу, у складу са законом.

Постојање штете, висине штете, околности под којим је настала, ко је штету проузроковао и као 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.

Ђ) 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

5. 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 зарад, 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 оцини здравствене способности;

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

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин. Одбијање запосленог дасе 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 да је 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 оба везе 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.

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 наест износа зараде,

– преко 30 година проведених у радном односу од петнаест 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 73.

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.

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 74.

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

примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 75.

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 76.

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 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 77.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;
- зарада председника репрезентативних синдиката код послодавца регулисаће се колективним уговором код послодавца;
- изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за матери-

јални, 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 78.

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 79.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 80.

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 81.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа обављају делатности пружања производа и услуга које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 82.

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 83.

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 84.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора и колективних уговора код послодаваца, надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора.

Комисију сачињавају по један представник потписника овог уговора. Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

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

Члан 85.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 90 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

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

Члан 86.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 71. 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 87.

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

Члан 88.

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

Члан 89.

Оснивач је дужан да овај уговор објави у првом броју „Службени лист Града Београда”, по извршеној регистрацији у надлежном министарству за послове рада.

Члан 90.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи колективни уговор за Јавно водопривредно предузеће „Београ-

дводе”, Београд („Службени лист Града Београда”, број 95 од 11. октобра 2018. године, који је ступио на снагу 19. октобра 2018. године).

Члан 91.

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

ЈВП „Београдводе”, Београд
Број 4052
Београд, 21. децембра 2021.
године
В. д. директора
Владимир Баталовић, ср.

Град Београд
Г број 4011-9149
Београд, 24. децембра 2021.
године
Градоначелник
Др Зоран Радојичић, ср.

Синдиклана организација ЈВП „Београдводе“

Број 24
Београд, 21. децембра 2021. године
Председник
Радош Арсенијевић, ср.

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	1,35
II	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од шест месеци (I. степен), подразумева мање сложене послове, односно рад помоћу једноставних средстава за рад за која су довољна писана упутства	1,20	1,65
III	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од шест месеци до две године (II. степен) подразумева средње сложене послове на којима се рад понавља уз повремену појаву нових послова	1,45	1,80
IV	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од две до три године (квалификовани радник III. степен) подразумева сложеније и разноврсније послове за чије обављање су потребне консултације у извршавању	1,65	2,55
V	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године (IV степен), подразумева сложеније послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању	1,70	2,75
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	2,00	2,90
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	2,75	3,45
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	3,30	5,00

САДРЖАЈ

Страна

Колективни уговори

Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Градске пијаце” Београд - - - - -	1
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Инфостан технологије” - - - - -	9
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Погребне услуге” Београд - - - - -	19
Колективни уговор код послодавца Јавног водопривредног предузећа „Београдводе” Београд - - - - -	27

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине Града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259
Претплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Секретаријат за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.
Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.
Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15