



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXVIII Број 155

24. децембар 2024. године

Цена 290 динара

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18), чл. 5. и 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду 20. децембра 2024. године, председница Синдикалне организација ЈКП „Београдски парк”, в. д. директора ЈКП „Београдски парк”, Београд и градоначелник града Београда у име Града Београда закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „БЕОГРАДСКИ ПАРК”,
БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), заштита запослених на раду, накнаде зараде и остале накнаде запослених, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања значајна за запослене и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и Синдикалне организације ЈКП „Београдски парк”, која је уписана у Регистар Синдиката који се води код Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална права под бројем 25775, Решењем Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална права Републике Србије, Сектор за рад и запошљавање број 000269100 2023 13400 001 000 000 001, 10. октобра 2023. године и чија је репрезентативност утврђена Решењем ЈКП „Београдски парк” број 273/2023, 19. октобра 2023. године (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈКП „Београдски парк”, Београд.

Члан 2.

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

Послодавац је јавно комунално предузеће за управљање парковима и обезбеђивање услова за њихово уређење, употребу, унапређење и заштиту на подручју градских општина Вождовац, Врачар, Звездара, Земун, Нови Београд,

Палилула, Раковица, Савски венац, Стари град и Чукарица „Београдски парк”, Београд.

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

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

Послодавац се обавезује да организује извршење посла, обезбеди квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, обезбеђује их оснивач, а у складу са овим уговором и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, овим уговором и уговором о раду.

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

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.),

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

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

Члан 6.

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

- основне зараде,
 - дела зараде за радни учинак,
 - увећане зараде.
- Основна зарада запосленог утврђује се на основу:
- коефицијента посла,
 - вредности радног часа,
 - времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене 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 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 увећава се до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 7.

Планирана средства за зараде утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу утврђују се 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 за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Члан 9.

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

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

Распон између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада не може бити мањи 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 код 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.

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 синдикат 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 синдикат код послодавца и она је саставни део овог уговора.

Члан 14.

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

- аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу,
- коначан обрачун зараде до 10. 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,
- 6) рад недељом.

Члан 16.

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

- због изузетно квалитетног рада, без грешке и шкарта,
- због изузетно високог стручног знања, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака,
- због креативности и заинтересованости у раду,
- јер поред редовних задатака прихвата и ради додатне послове, поуздан је за сваки неопходан посао,
- због односа према средствима рада и изузетног вођења рачуна о средствима рада, 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 свом раду,
- поузданости при обављању посла.

На основу предлога непосредних руководилаца, директори сектора утврђују коначан предлог за увећање зараде – стимулације за претходни месец.

Одлуку о увећању зараде доноси директор.

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из члана 15. став 1. овог уговора, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице,
- за рад ноћу (између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 40% од основице,
- за рад у смени, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основице,
- за рад у шихти најмање – 15% од основице (двостратни дневни рад),
- за рад недељом – најмање 15% од основице,
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице,
- за рад на отвореном простору при температури нижој од -15 и вишој 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.

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

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

Члан 18.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу члана 17. по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

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

Члан 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 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 повредом ван рада до 30 дана 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост.

Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова, 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 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 нето износу, без пореза и доприноса на тај износ, по радном дану, у висини 1,63 минималне цене рада по радном часу утврђене одлуком Социјално

– економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије. Примена овог става почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране током рада у висини 500,00 динара, по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ). Овај став се примењује код обрачуна зараде за месец јануар и месец фебруар 2025. године.

Месечна накнада за исхрану током рада из ст. 1. и 2. 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 4. 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 следеће:

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

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. 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 се уређује порез на доходак грађана.

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

Члан 26.

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

- 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу,
- 15 година – 1 просечне зараде у предузећу,
- 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу,
- 25 година – 2 просечне зараде у предузећу,
- 30 година – 2,5 просечне зараде у предузећу,
- 35 година – 3 просечне зараде у предузећу,
- 40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу,

– 45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

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

Члан 27.

У складу са годишњим програмом пословања послодавца, а према критеријумима и висини коју одреди директор, 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,

– набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,

– пружања помоћи породици умрлог запосленог.

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

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 овог уговора и остваривање права запослених.

Члан 30.

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

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

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

О појединачним правима, обавезама и одговорностима

из радног односа одлучује директор предузећа или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

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

Члан 31.

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

Члан 32.

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

Приправнички стаж траје:

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

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

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

2. Радно време

Члан 33.

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

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

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

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 изискује 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 просечног радног времена 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 39.

Запослени има право на одмор током 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, и то:

- до пет година један радни дан;
- од пет до 10 година два радна дана;
- од 10 до 15 година три радна дана;
- од 15 до 20 година четири радна дана;
- од 20 до 25 година пет радних дана;
- од 25 до 30 година шест радних дана;

- од 30 до 35 година седам радних дана,
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту: 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 одговорностима пет радних дана,
- 3) запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – четири радна дана,
- 4) за радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора до седам радних дана.

Члан 41.

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 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 уз прилагање доказа о промени места пребивалишта/боравишта, четири радна дана,
- полагања стручног испита, један–шест радних дана,

- елементарних непогода, три–пет радних дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана,
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, три–седам радних дана,
- празновање крсне славе, један радни дан,
- 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 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 током 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 током 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.

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 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 директор ЈКП „Београдски парк” Београд.

Члан 48.

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

Уколико престане 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, 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 55.

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

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

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из

закона и колективних уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

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, у складу са законом, да 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 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 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 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 регулисана је тако што послодавац обезбеђује право на плаћено одсуство представнику синдиката ради обављања и то 80 плаћених сати за 200 чланова синдиката и по два плаћена сата за сваких нових 100 чланова синдиката. Ако синдикат има мање од 200 чланова, представник синдиката има право на сразмерно мање плаћених сати.

Представник синдиката именован у органе синдиката на градском или републичком нивоу не може примати накнаду зараде у предузећу у ком је запослен, већ му се радни однос ставља у мировање, а своју зараду остварује у синдикату,

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

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

– 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.

Штрајк се организује и спроводи 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, осим 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 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда 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 67.

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

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

Члан 68.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора и колективних уговора код послодавца, 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 послодавца.

Члан 69.

Овај уговор закључује се 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 70.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 69. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа, овај уговор примењује се 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 71.

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

Члан 72.

На сва питања, која нису регулисана овим уговором, непосредно се примењују одредбе закона и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Члан 73.

Оснивач је дужан да овај уговор објави у „Службеном листу Града Београда”.

Члан 74.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”, осим члана 23. став 1, чија примена почиње почев од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Град Београд
Г број 401.1-4268, Београд,
24. децембра 2024. године

Градоначелник
Александар Шапић, с. р.

ЈКП „Београдски парк”, Београд
Број 708/24, Београд,
20. децембра 2024. године

В. д. директора
Дејан Рибан, с. р.

Синдикална организација
ЈКП „Београдски парк”
Београд, 20. децембра 2024. године

Председница
Лејла Терзић, с. р.

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), чл. 5. и 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист Града Београда”, број 151/24), Синдикат „Независност” Јавног предузећа „Градско стамбено”, Београд, Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација Јавног предузећа „Градско стамбено”, Београд, директор Јавног предузећа „Градско стамбено”, Београд и градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКО СТАМБЕНО”, БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет колективног уговора

Члан 1.

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

Члан 2.

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

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

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

Члан 3.

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

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

Члан 4.

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

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

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

Члан 5.

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

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

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

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

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

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 7.

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

Послодавац је у обавези да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалним организацијама, увид у примену колективног уговора и остваривање права запослених.

Заснивање радног односа

Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

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

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеваног нивоа образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима изузетно могу да се утврде највише два узастопна степена нивоа образовања у складу са законом.

Правилник из става 1. овог члана је доступан запосленима на огласној табли, као и у електронском облику.

Члан 9.

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

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог

органа, којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни његовом здрављу.

Члан 10.

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

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

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

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

Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

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

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

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

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

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

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца,
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- врсту и степен нивоа образовања, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
- назив и опис послова које запослени треба да обавља,
- место рада,
- врсту радног односа (на неодређено или одређено време),

– трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,

– дан почетка рада,

– радно време (пуно, непуну или скраћено),

– новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,

– елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,

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

– трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, али не мања права и /или неповољнији услови рада од оних која су утврђена законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

Ступање на рад

Члан 15.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

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

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Пробни рад

Члан 16.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци и не може да се уговори са приправником.

Пробни рад прати непосредни претпостављени запосленог, који директору даје мишљење о томе да ли је запослени показао потребне радне и стручне способности.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Радни однос на одређено време

Члан 17.

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

Послодавац може да закључи један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са

истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

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

Члан 18.

Изузетно од става 2. члана 17. овог уговора, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка,

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

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

4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1. тач. 1-3 овог члана по истом односно другом правном основу, у складу са чланом 17. овог уговора.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог уговора или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос закључен на неодређено време.

Запосленој жени за време трудноће и запосленом за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, радни однос на одређено време не престаје протеком времена, већ се продужава док се не искористи право на одсуство.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 19.

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

Запослени, који ради са непуним радним временом, има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, док право на заштиту на раду, на недељни одмор, услове рада, мировање радног односа, породилско одсуство, одсуство ради неге детета и друга недељива права из радног односа, остварује као да ради с пуним радним временом..

Послодавац је дужан да размотри захтев сваког запосленог да буде премештен с радног места с непуним радним временом на радно место с пуним радним временом и обратно, у складу са законом и посебним актом који регулише то питање.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се услови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да пре утврђивања послова са непуним радним временом, затражи мишљење репрезентативних синдиката и дужан је да у захтеву наведе разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом.

Репрезентативни синдикати дужни су да доставе мишљење у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Приправници

Члан 20.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за

занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен нивоа образовања ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником.

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

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

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

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

Оспособљавање приправника прати његов непосредно претпостављени који непосредно пре истека приправничког стажа у писаној форми извештава послодавца о томе како се одвијао приправнички стаж и с каквим успехом га је приправник окончао.

Члан 21.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад писаним путем обавести о забрани злостављања на раду и у вези са радом и о правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези с тим, према закону којим се уређује спречавање злостављања на раду.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 22.

Послодавац је у обавези да запосленом који има најмање годину дана непрекидног радног стажа код послодавца омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Послодавац је дужан да запосленом омогући програм континуиране едукације код акредитоване организације ради стицања или обнављања лиценце, када то процес посла изискује.

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

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

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

Запослени коме је о трошку послодавца омогућен програм континуиране едукације ради стицања или обнављања лиценце, у обавези је да остане на раду код послодавца до истека рока на који је издата лиценца.

Запослени који је о трошку послодавца упућен на стицање непосредно вишег степена образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, у обавези је да по завршеном стручном усавршавању остане на раду код послодавца у трајању од пет година, осим у случају када се другачије споразуме са послодавцем.

Радно време

Пуно и непuno радно време

Члан 23.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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

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

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

Члан 24.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 19. овог уговора.

Члан 25.

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.

Распоред радног времена

Члан 26.

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

Кад је рад организован у сменама, које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

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

Прековремени рад

Члан 27.

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

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно и послодавац је дужан да запосленом достави решење о прековременом раду.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно

укључујући и прековремени рад и при налагању прековременог рада води се рачуна о равномерном оптерећењу запослених који раде на истим или сличним пословима.

Забрањен је прековремени рад запосленом млађем од 18 година живота, као и запосленом коме би према налазу надлежног здравственог органа, прековремени рад погоршао здравствено стање.

Један од родитеља с дететом до три године живота, самохране родитељ с дететом до седам година живота или с дететом које је тешки инвалид може да ради прековремено само уз своју писану сагласност.

Прерасподела радног времена

Члан 28.

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

– кад то изискује природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,

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

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

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

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

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

Члан 29.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 30.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чл. 25. овог уговора.

Члан 31.

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

Члан 32.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 33.

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

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

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

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

Један од родитеља с дететом до три године живота, самохрани родитељ с дететом до седам година живота или с дететом које је тешки инвалид, може да ради ноћу само уз своју писану сагласност.

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

Одмори и одсуства*Одмор током дневног рада*

Члан 34.

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

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

Запослени који ради дуже од десет часова дневно, има право на одмор током рада у трајању од 45 минута.

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

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

Члан 35.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора током дневног рада доноси послодавац.

Дневни одмор

Члан 36.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 27. овог уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Недељни одмор

Члан 37.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 35. овог уговора.

Недељни одмор се, по правилу користи недељом. Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то изискују.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

Годишњи одмор*Стицање права на годишњи одмор*

Члан 38.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим запослених који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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

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

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

Дужина годишњег одмора

Члан 39.

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

- радног искуства,
- сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту,
- инвалидности рада – здравственог стања запосленог или чланова уже породице,
- посебних отежаних услова рада.

Члан 40.

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

1. радног искуства до седам радних дана, и то:
 - до 5 година 3 радна дана;
 - од 5 до 15 година 4 радна дана;
 - од 15 до 25 година 5 радних дана;
 - од 25 до 30 година 6 радних дана;
 - преко 30 година 7 радних дана,
2. сложеност послова – доприноса у раду – до пет радних дана, и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV нивоа образовања, 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 нивоа образовања, 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 нивоа образовања, 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 одговорностима до пет радних дана,

3. по основу услова рада до седам радних дана, и то:

– четири дана запосленима у Служби хитних интервенција;

– осталим запосленима два радна дана,

4. запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до четрнаест година, запосленом 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 четири радна дана,

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

Члан 41.

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

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

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

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 42.

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

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 43.

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

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

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

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 44.

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

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

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

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

Накнада штете за некоришћење годишњег одмора

Члан 45.

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

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

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 46.

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

- ступања у брак 5 радних дана,
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета 7 радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог 7 радних дана,
- усвојилац, усвојеник, старатељ) смрти брата или сестре запосленог 7 радних дана,
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана,
- теже болести члана уже породице 7 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана,
- полагања стручног испита до 6 радних дана,
- елементарних непогода 3–5 радних дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана,
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3–7 радних дана,
- добровољног давања крви 3 радна дана,
- ступање у брак деце или усвојеника 2 радна дан,
- неге члана уже породице 5 радних дана,
- донирање органа 7 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, добровољног давања крви и донирање органа не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Право запосленог на плаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију, односно доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства.

Члан 47.

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

Члан 48.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана током 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

Неплаћено одсуство

Члан 49.

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

- неге члана шире породице, 3 радна дана,
- смрти сродника, који нису наведени у члану 46. став 4 овог уговора, 2 радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију, односно доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства.

Мировање радног односа

Члан 50.

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

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

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

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг

запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Заштита запослених

Члан 51.

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

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

Члан 52.

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 полазећи од специфичности сваког радног места.

Члан 53.

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

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

Члан 53.

Послодавац је дужан да Актом о процени ризика на радном месту и у радној околини утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, уз обавезу информисања синдиката.

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

Обавеза послодавца је да 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 54.

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

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду адекватну радном месту на којем ради.

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

Члан 56.

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

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

Запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима и планом који утврде репрезентативни синдикати и послодавац.

Заштита података о личности**Члан 57.**

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

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

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

Заштита материнства**Члан 58.**

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

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

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

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада током дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног

лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**Члан 59.**

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

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

Члан 60.

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

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

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 59. став 4. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у складу са условима утврђеним у члану 59. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 61.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 59. став 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе**Члан 62.**

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

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

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

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

Члан 63.

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

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

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

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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

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

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 66.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 67.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 66. овог уговора да откаже уговор о раду.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 66. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 120. став 1. тачка 1. овог уговора.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 68.

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

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

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

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

III. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 69.

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

Зарада се састоји из:

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

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

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

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 3. овог члана ништави су.

У случају повреде права из става 3. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 70.

Под зарадом из члана 69. овог уговора сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зарада.

Члан 71.

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

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

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

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

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

Члан 72.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа,
- 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.

Вредност радног часа усклађује се са минималном ценом рада сваког новембра месеца за следећу годину и прати трошкове живота.

Члан 73.

Планирана и одобрена средства за зараде код послодавца утврђује се Програмом пословања Јавног предузећа „Градско стамбено” за одговарајућу годину. Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу утврђују се годишњим програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

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

Члан 74.

Планирана и одобрена средства за зараде за запослене код послодавца утврђена чланом 73. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђених законом и овим уговором.

Члан 75.

Зарада из члана 72. уговора утврђује се на основу следећих критеријума:

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

Члан 76.

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

Послодавац и репрезентативни синдикати утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од нивоа образовања и утврђују вредност – коефицијент за сваки посао.

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

Табеларни преглед систематизованих послова и коефицијената њихове сложености је саставни део овог уговора, који ће потписници овог уговора донети најкасније у року од 30 дана од дана закључења овог уговора.

Члан 77.

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

Умањењу зараде запосленом може претходити писано упозорење непосредног надређеног уколико непосредно надређени утврди да је дошло до повреде радне обавезе, али да она није такве природе или да постоје олакшавајуће околности да би се изрекло новчано умањење зараде.

Увећање зараде – стимулација запосленима може се вршити по основу:

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

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

Увећање – стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу нормативног акта који доноси директор послодавца уз мишљење репрезентативних синдиката.

Запослени може бити стимулисан до 30% током календарске године.

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

Послодавац и оснивач обезбедиће средства за исплату једне годишње награде запосленом, који је остварио изузетне резултате током календарске године.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавац и репрезентативни синдикат су дужни да формирају комисију која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код послодавца у току календарске године.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на дан обежавања комуналне делатности.

Члан 78.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса

уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Члан 79.

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

- аконтација за текући месец између 15. и 20. у текућем месецу,
- коначан обрачун зараде до 5. у наредном месецу за претходни месец.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу.

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

Обрачун из става 3. овог члана, на основу ког је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

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

Увећана зарада

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

- ноћни рад,
- рад у сменама,
- рад у шихти (двократно радно време),
- додатак на зараду – минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад 2. рад на дан празника, 3. рад недељом, у висини од 1%.

Члан 80.

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

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице,
- за рад ноћу (између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – најмање 40% 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 (двократни 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 вишој од +40, – 100%, а по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког 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.

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

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

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

Члан 81.

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.

Послодавац се обавезује да у складу са ставом 1. овог члана изврши увећање планираних средстава у складу са важећим прописима.

Накнада зараде

Члан 82.

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

- прекида рада до ког је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника,
- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица,
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- празника за који је законом прописано да се не ради,
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,
- давања крви, ткива и другог дела тела,
- одазивања позиву војних и других органа,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно-производном такмичењу, изложби иновација и других видова стваралаштва,
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 151. овог уговора.

Члан 83.

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

Накнада трошкова

Члан 84.

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

- 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.

Начин исплате биће регулисан посебним актом код послодавца,

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на $\frac{1}{2}$ пуне дневнице,

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

– трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе по пређеном километру до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру,

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

„Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у нето износу, без пореза и доприноса на тај износ, по радном дану, у висини 1,63 минималне цене рада по радном часу утврђене одлуком Социјално – економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије. Примена овог става почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

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 (бруто износ). Овај став се примењује код обрачуна зараде за месец јануар и месец фебруар 2025. године.”

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

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади, а према приложеној документацији запосленог.

Члан 85.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 1/12 месечно од просечно исплаћене бруто зараде по запосленом у Београду по подацима

републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

Друга примања

Члан 86.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату:

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

– помоћи у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова сахране и погребне опреме према последњом податку ЈКП Погребне услуге,

рођење детета,

вантелесне оплодње,

накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

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

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

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 87.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота, да обезбеди поклон за Божић или Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, као и запосленим и радно агажованим женама поводом 8. марта.

Члан 88.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату јубиларне награде поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

– за 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу,

– за 15 година – 1 просечне зараде у предузећу,

– за 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу,

– за 25 година – 2 просечне зараде у предузећу,

– за 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу,

– за 35 година – 3 просечне зараде у предузећу,

– за 40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу,

– за 45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

Запослени остварује право на јубиларну награду у години у којој навршава године из претходног става овог члана, а јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити у месецу у ком се стиче право на јубиларну награду.

Члан 89.

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

Члан 90.

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,
- рођења детета,
- усвајања детета,
- вантелесне оплодње.

Послодавац је у обавези да планира и запосленом исплати солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства.

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

Послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних бруто 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.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у складу са актом о ближим условима остваривања права и начину исплате солидарне помоћи запосленима код послодавца, који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

Члан 91.

Послодавац може, у зависности од резултата пословања, запосленима да обезбеди зараду из добити и то из дела остварене добити, по усвајању годишњег рачуна, односно извршеној расподели добити у складу са одлуком надзорног одбора предузећа, по прибављеној сагласности оснивача.

Минимална зарада

Члан 92.

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

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене у предузећу увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Члан 93.

Послодавац минималну зараду из члана 92. може исплаћивати на основу посебне одлуке надзорног одбора

донете уз мишљење репрезентативних синдиката, у периоду не дужем од шест месеци током календарске године.

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

Заштита зараде

Члан 94.

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

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

Накнада штете

Члан 95.

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

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

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

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

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

Члан 96.

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

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

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

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

Члан 97.

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

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

Члан 98.

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 проузрокова-ло несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 99.

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

Послодавац је дужан да у поступку утврђивања чињеница и околности затражи мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 100.

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

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

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

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

Члан 101.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 102.

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

Члан 103.

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

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

V. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 104.

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

Представник запослених именује се у Надзорни одбор предузећа, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима, у складу са статутом предузећа.

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

Члан 105.

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

Члан 106.

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

VI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 107.

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

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

Члан 108.

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

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

Зарада из претходног става овог члана садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Планирана средства утврђена од стране оснивача не умањују се по основу смањења броја запослених.

Члан 109.

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

- разлозима престанка потребе за радом запослених,
- укупном потребном броју запослених код послодавца утврђеном програмом из члана 107. став 1. овог уговора,
- усклађивању структуре и броја запослених са потребама процеса рада у предузећу и побољшања продуктивности рада,
- побољшању квалификационе, старосне и радно способне структуре запослених у циљу подизања ефективности рада, у складу са економским, технолошким и организационим унапређењима у предузећу.

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

Члан 110.

Запосленом, који је у комуналној делатности (или делатности од општег интереса) провео више од 25 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

Члан 111.

Оснивач и надзорни одбор послодавца могу одредити додатну стимулацију посебним актом.

VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 112.

Радни однос престаје:

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

Члан 113.

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

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
- ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке,
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци – даном ступања на издржавање казне,
- ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
- услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 114.

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

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

Отказ од стране запосленог

Члан 115.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Разлози за отказ

Члан 116.

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

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока неплаћеног одсуства из члана 49. овог уговора односно мировања радног односа из члана 50. овог уговора.

Члан 117.

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

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, овим уговором односно уговором о раду, и то:

1. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање послова утврђених Правилником о систематизацији радних места и другим општим и посебним актима послодавца;
2. неизвршавање налога директора и руководиоца организационих јединица у погледу начина и рокова извршења послова и радних задатака;
3. одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога;
4. незаконито располагање средствима предузећа;
5. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада и опреме;
6. располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време, без писане сагласности;
7. неовлашћено коришћење печата и штамбила предузећа;
8. изношење и саопштавање исправа и података неовлашћеним лицима, тако да се наноси штета интересима и пословном угледу послодавца;
9. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом послодавца;
10. ако запослени нарушава пословни углед пред сауговарачима и органима оснивача;
11. ако запослени за време радног односа обавља послове из делатности Јавног предузећа „Градско стамбено” у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца;

12. прибављање материјалне користи, поклона, услуге или користи за себе или члана уже породице и коришћење рада у предузећу ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних са запосленим, као и других погодности у току рада и у веза са радом или покушај истог;

13. уписивање и оверавање нетачних података у исправе (грађевинску књигу, радни налог и други документ) које су саставни део рачуна правних лица (извођача) са којима је предузеће у уговорном односу, а који не одговарају у обиму и квалитету стварно изведеним радовима на објекту – уређају;

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

15. спречавање вршења контроле од стране овлашћеног лица послодавца или неспровођење наложених мера;

16. одбијање да се изврши прописани лекарски преглед;

17. повреда прописа о безбедности и здрављу на раду и заштите од пожара и непредузимање прописаних мера.

Члан 118.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленим који не поштују радну дисциплину, и то:

– ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 68. овог уговора,

– ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,

– због доласка на рад под дејством алкохола, наркотика или других опојних средстава, односно употреба алкохола или наркотика у току рада или уношење истих у пословне просторије предузећа,

– ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,

– ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,

– ако запослени, који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,

– ако не поштује радну дисциплину прописану актима послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, и то:

1) непоштовање радног времена и организације рада послодавца;

2) неоправдано изостајање са рада три радна дана узастопно или пет радних дана са прекидима током календарске године;

3) неоправдано кашњење или излазак са рада без одобрења надређеног три радна дана током три месеца;

4) немарно и несавесно чување службених списа или података;

5) недолично, насилничко или увредљиво понашање према запосленима (свађа, увреда, изазивање нереди, учествовање у тучи и сл.);

6) недолично понашање према странкама којим се нарушава пословни углед послодавца;

7) ометање процеса рада;

8) спавање током радног времена;

9) злостављање на раду;

10) злоупотреба права на заштиту од злостављања;

11) повреда Кодекса понашања запослених и других општих акта предузећа којим је утврђена радна дисциплина као стандард очекиваног понашања запослених у складу са потребама процеса рада;

12) уношење ватреног оружја унутар пословних просторија послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. алинеје 2. и 3. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

Члан 119.

Запослени може одбити усмени или писани налог претпостављеног уколико сматра да је налог супротан прописима, правилима струке или да извршење налога може да проузрокује штету, што је обавезан да саопшти претпостављеном.

Налог који претпостављени понови у писаном облику запослени је дужан да изврши и да о томе писано обавести директора.

Запослени је дужан да одбије извршење усменог или писаног налога ако би оно представљало кажњиво дело или опасност по живот и здравље неког од запослених и да о томе писано обавести директора.

Члан 120.

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

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

– ако одбије закључење анекса уговора о раду под измењеним условима у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5. Закона о раду.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 121.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 117. и 118. овог уговора, 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, да изрекне једну од следећих мера:

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

– 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,

– опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 122.

Послодавац је у обавези да пре отказа уговора о раду у случају из чл.117. и 118. овог уговора запосленог писаним

путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Послодавац је дужан да достави упозорење из претходног става и синдикату чији је запослен члан, уз његову писану сагласност.

Члан 123.

Послодавац може запосленом из члана 116. став 1. алинеја 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 121. тачка 1. алинеја 1. 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 124.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, и то у року из члана 122. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 125.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 120. став 1. тачка 1. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 67. став 2. овог уговора.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 126.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу чл. 116, 117, 118. и 120. овог уговора, не сматра се:

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

Поступак у случају отказа

Рок застарелости

Члан 127.

Отказ уговора о раду из члана 116. став 1. алинеја 1, 117. и 118. овог уговора послодавац може дати запосленом у

року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 116. став 1. алинеја 2. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 128.

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

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

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 141. овог уговора.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 129.

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

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

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 130.

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

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

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

Члан 131.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 132.

Запослени, коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 116. став 1. алинеја 1. овог уговора, има право на отказни рок, који не може бити краћи од 8 нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеног општим актом и уговором о раду.

Члан 133.

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

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 134.

Ако суд током поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд током поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд током поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд током поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Удаљење запосленог са рада

Члан 135.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

– ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду,

– ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 122. став 1. овог уговора.

Члан 136.

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

Члан 137.

Удаљење из члана 135. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом и овим уговором ако за то постоје оправдани разлози из чл. 117. и 118. овог уговора.

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

Члан 138.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 136. и 137. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 136. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 139.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 136. и 137. овог уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 138. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 117. и 118. овог уговора.

VIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА
ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 140.

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

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

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

Заштита појединачних права

Члан 141.

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

Члан 142.

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

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 143.

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

IX. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 144.

Штрајк се организује и спроводи у складу са Законом о штрајку и овим уговором.

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

Члан 145.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, осим јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања

Члан 146.

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

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 147.

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 са датумом на њој синдикат доставља обрачунској служби преко писарнице.

Члан 148.

Послодавац је дужан, на основу захтева запосленог за заштиту својих права, да омогући овлашћеном представнику синдикалне организације предузећа да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није коначно решен у поступку пред органима предузећа

Члан 149.

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 које су од значаја за материјални и социјални положај запослених,

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

Члан 150.

Послодавац је дужан:

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

– да председница репрезентативних синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције како је то ближе означено у члану 151. овог уговора,

– да омогући представнику синдиката плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде,

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

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

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

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

Члан 151.

Синдикални представник, који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом,

има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану зараду у висини од 6%, из посебно одобрених средстава.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану зараду до 3%, из посебно одобрених средстава.

Члан 152.

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 153.

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

Потписници овог уговора залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

XI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 154.

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, остваривање права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

Члан 155.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду, исплате зараде, накнаде зараде, минималне зараде, годишњег одмора, накнаде за долазак и одлазак са рада, исхране током рада, регреса, отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде, дискриминације и злостављања на раду сматра се да је настао индивидуални радни спор.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 156.

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

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

Члан 157.

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

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

Члан 158.

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

Члан 159

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор са припадајућим анексима код послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено“, Београд, број 00 433/1, потписан 23. децембра 2021. године („Службени лист Града Београда“, број 128, 24. децембра 2021. године).

Члан 160.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда“, осим члана 23. став 1, чија примена почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Синдикат „Независност“

Јавно предузеће „Градско стамбено“, Београд
Број 00-105503/1, Београд, 20. децембра 2024. године

Повереница

Милена Пантелић, с. р.

Јавно предузеће

„Градско стамбено“, Београд
Број 00-105503/1, Београд, 20. децембра 2024. године

Директор,

Александар Јакшић, с. р.

Савез самосталних синдиката Србије

Синдикална организација
Јавно предузеће „Градско стамбено“, Београд

Председница

Марија Куковица

Град Београд

Г број 401.1-4278, Београд, 24. децембра 2024. године

Градоначелник

Александар Шапић, с. р.

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), чл. 5. и 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда, 20. децембра 2024. године, послодавац и репрезентативни синдикати основани код послодавца, и то: Синдикат ЈКП „Београд-пут” – „Независност”, Синдикална организација ЈКП „Београд-пут”, Независни синдикат радника ЈКП „Београд-пут”, Асоцијација слободних и независних синдиката ЈКП „Београд-пут” и Синдикат „Једнакост”, в. д. директора ЈКП „Београд-пут” и градоначелник града Београда закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „БЕОГРАД-ПУТ”

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда уређују се: права, обавезе и одговорности послодавца и запослених, зараде, увећања и накнаде зарада, накнада трошкова и друга примања запослених, радни односи, престанак радног односа, накнаде штета, заштита на раду, учешће запослених у управљању, престанак потребе за радом запослених, начин решавања спорова, услови за рад синдиката и организовање процеса штрајка.

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

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Београд-пут”, које заступа директор предузећа.

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

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

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

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује 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 за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда и овим уговором.

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

ІІ. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

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

Зарада се састоји из:

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

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

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 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 утврђеном 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 у предузећу утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде 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 за запослене утврђена чланом 7. овог уговора, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом, посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Члан 9.

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

Члан 10.

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

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

Распон између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада не може бити већи од 1 : 5.

Табела група послова са потребним квалификацијама и распонем коефицијената се налази у прилогу Колективног уговора за Јавно комунално предузеће „Београд-пут”.

Члан 11.

Потребна квалификација као услов за обављање послова из члана 10 овог уговора утврђује се на следећи начин:

- I степен стручне спреме – завршено основно образовање. У овај степен разврставају се и лица без стручне спреме, односно НК радници,

- II степен стручне спреме – завршено основно образовање и одговарајући програм за II степен стручне спреме. У овај степен разврставају се полуквалификовани радници и лица са завршеним двогодишњим заједничким основама средњег усмереног образовања,

- III степен стручне спреме – завршено трогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за III степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеном двогодишњом средњом школом, пре него што је школовање постало трогодишње,

- IV степен стручне спреме – завршено четворогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за IV степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеном стручном школом у трогодишњем трајању, пре него што је школовање постало четворогодишње,

- V степен стручне спреме – завршено једногодишње специјалистичко образовање након средњег образовања или завршено петогодишње средње образовање. У овај степен разврставају се и лица са завршеном школом за висококвалификоване раднике,

- VI степен стручне спреме – у овај степен разврставају се лица са завршеним вишим образовањем у трајању до три године, стечено према прописима који су важили до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. септембра 2005), као и лица која су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним струковним студијама првог степена, као и на основним академским студијама првог степена у трајању од најмање три године, чијим завршетком се стиче први степен високог образовања из одговарајуће области (180 ЕСПБ),

- VII степен стручне спреме – у овај степен разврставају се лица са завршеним високим образовањем (завршен факултет) стеченим према прописима који су важили до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. септембра 2005), као и лица које су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним академским студијама у трајању од четри године (240

ЕСПБ), специјалистичким струковним студијама у трајању од 4 године (240 ЕСПБ), као и дипломске академске студије – мастер (300 ЕСПБ).

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

- за мањи обим извршеног посла 5%-20%,
- за лошији квалитет извршеног посла 5%-20%.

Увећање зарада (стимулација) запосленима може се вршити највише до 40% на основу следећих критеријума:

- по основу сложености извршеног посла - до 10%,
- по основу повећања обима извршеног посла - до 10%,
- по основу квалитета извршеног посла - до 10%,
- по основу завршетка посла пре рока - до 10%,
- по основу отежаних услова рада - до 10%,
- од 3% до 6% у случају изложености буци, прашина,

прљавштини или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења,

- од 3% до 6% у случају тешких физичких напора, рада на температури нижој од -10°C или вишој од +30°C, руковања штетним или отровним материјама,

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

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

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

Увећање зарада запосленима из става 3. овог члана може се вршити из средстава издвојених највише до 1,5% од планираних и одобрених средстава за месец за који се врши исплата.

Послодавац и оснивач обезбедиће средства за исплату годишње награде запосленима, који су остварили изузетне резултате током 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 9. 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.

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

- аконтација за текући месец до 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 (турнусу),
- 3) додатак на зараду – минули рад,
- 4) рад на дан празника,
- 5) рад недељом.

Запослени има право и на увећану зараду за прековремени рад.

Увећање зараде из става 2. овог члана ће се исплатити из редовно планираних и одобрених средстава.

Члан 16.

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

- за рад на дан празника који је нерадни – 130% од основице,
- за рад ноћу (између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла –40% од основице,–
- за рад у смени, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основице,
- за рад недељом – 15% 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°C и већој од +40°C, а по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког 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.

При утврђивању распореда рада запосленог за: рад на дан празника, за рад ноћу, у смени и недељом, ако процес рада то изискује, 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 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.

3. Накнада зараде

Члан 18.

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,
- 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 на обезбеде,
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- празника за који је законом прописано да се не ради,
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, ако законом није другачије одређено,
- давањем крви, ткива и другог дела тела,
- одазивању позиву војних и других органа,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана, у складу са чланом 75. овог уговора.

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.

4. Накнада трошкова

Члан 20.

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

– 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,

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије 5 звезда. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право

на ½ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено пре-
ноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице,

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

– трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру,

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

Члан 21.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у нето износу, без пореза и доприноса на тај износ, по радном дану, у висини 1,63 минималне цене рада по радном часу утврђене одлуком Социјално – економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије. Примена овог става почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

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 (брutto износ). Овај став се примењује код обрачуна зараде за месец јануар и месец фебруар 2025. године.

Месечна накнада за исхрану током рада из ст. 1. и 2. 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 4. 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.

5. Друга примања

Члан 22.

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

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

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова, а на основу рачуна за превоз, погребну опрему и сахрану покојника, а не више од износа две просечне бруто зараде по запосленом у граду Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику; 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 из става 1. алинеја 2. овог члана сматрају се родитељи, усвојилац, брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог. У случају смрти запосленог ако запослени нема чланове уже породице, накнада трошкова погребних услуга исплаћује се лицу које је сносило трошкове сахране у складу са алинејом 2. став 1. овог члана.

Члан 23.

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

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

Један члан комисије из става 2. овог члана је из редова репрезентативног синдиката чији је запослени који је претрпео повреду на раду или штету на раду или у вези са радом.

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

Члан 24.

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

Послодавац може запосленом за рођење детета да исплати једну половину просечне нето зараде у предузећу исплаћене за децембар претходне године.

Послодавац може запосленим женама да обезбеди поклон за 8. март – Међународни дан жена.

Члан 25.

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

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

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

Члан 26.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за

случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада од повреда на раду и професионалних обољења, у увећаном износу.

6. Солидарна помоћ

Члан 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,
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

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

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у складу са Правилником о ближим условима остваривања права и начину исплате солидарне помоћи запосленима у ЈКП „Београд-пут” а стипендирање редовног школовања деце и усвојеника запосленог из става 1. алинеја 8. овог члана се регулише Правилником о стипендирању.

Члан 28.

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

7. Минимална зарада

Члан 29.

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

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

Члан 30.

Послодавац минималну зараду из члана 29. може исплаћивати на основу посебне одлуке надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци.

Приликом доношења одлуке послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима прецизирати рокове за

исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 31.

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 са послодавцем.

Претходни став овог члана не односи се на измену уговорених услова рада у смислу члана 171. Закона о раду.

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

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

Члан 33.

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

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

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

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

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

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

Члан 34.

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

2. Приправници

Члан 35.

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

Приправнику приправнички стаж траје:

- за високу стручну спрему (VII ст. стручне спреме)
 - једну годину,
- за вишу стручну спрему (VI ст. стручне спреме)
 - девет месеци,
 - за средњу стручну спрему (IV ст. стручне спреме)
 - шест месеци.

Степен стручне спреме из става 2. овог члана усклађује се са степенима образовања стеченим по Закону о високом образовању који је ступио на снагу 10. септембра 2005. године и одређује се у складу са чланом 11. овог уговора.

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

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

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

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

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

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

3. Радно време

Члан 36.

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

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

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

Члан 37.

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 38.

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 39.

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 40.

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 ту и прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

Члан 41.

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

- кад то изискује 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.

Запосленом, 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 10 дана пре почетка реализације прераспodelе. Послодавац решењем о прераспodelи радног времена може да утврди да запослени у једном периоду ради дуже од просечног радног времена, а да у другом периоду ради краће или да користи слободне дане.

У случају да је решењем о прераспodelи радног времена утврђено да ће запослени у одређеном временском периоду користити слободне дане послодавац је дужан да запосленом изда и план коришћења слободних дана најмање десет дана пре почетка реализације прераспodelе.

Руководиоци служби код послодавца су у обавези да сачине план коришћења слободних дана и решења о прераспodelи радног времена тако да наведена прераспodelа не омета процес рада у служби којом руководе.

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

4. Одмори и одсуства

Члан 42.

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

а) Годишњи одмор

Члан 43.

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) радног места са повећаним ризиком на основу акта о процени ризика.

Члан 44.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) радног искуства до 7 радних дана, и то:

– од 4 до 7 година радног стажа	– 1 дан;
– од 8 до 11 година радног стажа	– 2 дана;
– од 12 до 15 година радног стажа	– 3 дана
– од 16 до 19 година радног стажа	– 4 дана;
– од 20 до 23 година радног стажа	– 5 дана;
– од 24 до 27 година радног стажа	– 6 дана;
– од 28 година радног стажа и више	– 7 дана,
 - 2) сложености послова - доприноса у раду до 5 радних дана, и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степен 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 - 2 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) - 3 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 - 4 радна дана;
 - за пословодство предузећа - 5 радних дана,
 - 3) радног места са повећаним ризиком на основу Акта о процени ризика 3 радна дана.
 - 4) Дужина годишњег одмора запосленог увећава се 3 радна дана, и то:
 - запосленом инвалиду,
 - самохраном родитељу, усвојиоцу са дететом до 7 година,
 - запосленој са дететом до 7 година,
 - запосленој са двоје или више деце до 14 година живота,
 - запосленом родитељу, усвојиоцу који има дете са сметњама у психофизичком развоју,
 - запосленом родитељу, усвојиоцу који има дете које болује од ретке болести (према списку ретких болести),
 - запосленом родитељу, усвојиоцу који има дете које болује од малигног обољења
 - запосленом имаоцу донорске картице,
 - запосленом оболелом од малигног обољења.
- У случају да се истовремено стичу два услова или више основа из тачке 4, годишњи одмор се по свим основама ове тачке увећава за 4 радна дана.

Члан 45.

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

Члан 46.

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

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

Члан 47.

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

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

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 48.

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

- ступања у брак – 7 радних дана,
- рођења детета, порођаја супруге, ванбрачног друга – 7 радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, ванбрачни друг, деца, родитељи запосленог) – 7 радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог – 5 радна дана,
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим – 2 радна дана,
- теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства – 4 радна дана,
- полагања стручног испита – 1-6 радних дана,
- елементарних непогода – 5-7 радних дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – до 7 радних дана,
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима – 3-7 радних дана,
- добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви – 3 узастопна дана,
- поласка детета запосленог у први разред основне школе (уколико су оба родитеља запослена код послодавца, право остварује само један од родитеља) – 1 радни дан,
- добровољног давања ткива - по препоруци здравственог органа
- донирање органа - по препоруци здравственог органа
- одлазак на организовани систематски преглед запослених – 1 радни дан,

- одлазак на периодични систематски преглед запослених – 1 радни дан,
- учествовање запослених у образовним семинарима које организује репрезентативни синдикат – најдуже 5 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.

Директор предузећа дужан је да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 10 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- неге детета са психофизичким недостатцима,
- неге детета које болује од ретке болести (према списку ретких болести).

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

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, уколико су средства одобрена програмом пословања.

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

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

в) Неплаћено одсуство

Члан 50.

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

- неге члана уже породице – 5 радних дана,
- неге члана шире породице – 3 радна дана,
- смрти сродника, који нису наведени у члану 48 – 2 радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца решењем.

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

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 51.

- Запосленом радни однос престаје:
 - истеком рока за који је заснован,

- кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,

- споразумом између послодавца и запосленог,
- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог,

- смрћу запосленог.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 52.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

3. Отказ од стране послодавца

Члан 53.

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

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

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 54.

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

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

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују, а најмање један члан мора бити из редова репрезентативних синдиката.

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

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

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

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

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

- 1) осам дана ако је навршио до 10 година стажа осигурања,
- 2) петнаест дана ако је навршио од 10 до 20 година стажа осигурања,

3) тридесет дана ако је навршио више од 20 година стажа осигурања.

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

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

Б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 55.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- 33) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада,
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- 5) и у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП „Београд-пут” и уговором о раду.

В) Непοштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 56.

Запосленом, који не поштује радну дисциплину, послодавац може да откаже уговор о раду у складу са законом, Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП „Београд-пут” и уговором о раду.

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

Члан 57.

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

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана,
- 2) новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца. Новчана казна се извршава на основу решења послодавца обуставом од зараде запосленог,
- 3) опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 58.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 55. и 56. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зараде.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 59.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

- 1) за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са

рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,

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

3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима,

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

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

V. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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

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

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

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

VI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 61.

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

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на пословима и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, 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 безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 62.

Директор предузећа се обавезује да запосленима у складу са Актом о процени ризика 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 делатности предузећа.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за све послове 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 у складу са општим актом о безбедности и здрављу на раду.

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

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

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

Члан 63.

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

Послодавац је дужан да свим запосленима обезбеди све неопходне услова за рад и заштитна средства у складу са законом:

- сваке календарске године организује и финансира лекарске прегледе запослених и систематске гинеколошке прегледе за све запослене жене,
- обезбеди заштитни напатак и воду за пиће.

Члан 64.

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 65.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 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 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 66.

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

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

Поступак за предлагање и бирање чланова надзорног одбора, до окончања, воде и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са цтатутотом 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 67.

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.

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

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

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

Члан 69.

Висина отпремине по основу из члана 68. овог уговора, коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, утврђује се као збир трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 70.

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

Члан 71.

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

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког

унапређења или економских тешкоћа, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

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

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 72.

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

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

X. УСЛОВ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 73.

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 74.

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 75.

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 председнику репрезентативног синдиката код послодавца исплаћује зараду у складу са законом, општим актима код послодавца и уговором о раду,

– изабраном представнику синдиката, који је члан репрезентативног синдиката који је потписник Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда, 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 одређеним,

– 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 76.

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

Члан 77.

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

Члан 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.

XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 80.

Штрајк се организује и спроводи 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 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 82.

Уколико се због необезбеђења права из Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овог колективног уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 83.

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

Сви општи акти који произлазе 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.-

Овај уговор закључује се на три године.

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

Члан 85.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 84. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа, овај уговор примењује се 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 86.

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

Члан 87.

На сва питања, која нису регулисана овим уговором, непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности

на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

Члан 88.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Београд-пут”, IV/1 број 45948/2021, 17. децембра 2021. године и Анекс I Колективног уговора за Јавно комунално предузеће „Београд-пут”, IV/1 број 7607/2024, 1. марта 2024. године.

Члан 89.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”, осим члана 21. став 1, чија примена почиње почев од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Синдикат ЈКП „Београд-пут”, „Независност”
Број IV/1 52534/2024, Београд, 20. децембра 2024. године

Главни повереник
Предраг Давидовић, с. р.

Синдикална организација, „Београд-пут”
Број IV/1 52534/2024, Београд, 20. децембра 2024. године

Председник
Дејан Јеремић, с. р.

Независни синдикат радника „Београд-пут”
Број IV/1 52534/2024, Београд, 20. децембра 2024. године

Председник
Миодраг Михаиловић, с. р.

ЈКП „Београд-пут”
Број IV/1 52534/2024, Београд, 20. децембра 2024. године

В. д. директора
Проф. др Марина Гајић Гламочлија, с. р.

Град Београд
Г број 401.1-4276, Београд, 24. децембра 2024. године

Градоначелник
Александар Шапић, с. р.

АСНС „Београд-пут”
Број IV/1 52534/2024, Београд, 20. децембра 2024. године

Главни повереник
Иван Јанковић, с. р.

Синдикат „Једнакост”
Број IV/1 52534/2024, Београд, 20. децембра 2024. године

Председник
Ђорђе Матовић, с. р.

На основу чл. 240, 241. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – Одлука УС и 95/18 аутентично тумачење), а у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, потписаног 20. децембра 2024. године, директор Јавног комуналног предузећа Ветерина Београд, Синдикална организација ВУ „Ветерина Београд”, Заједница синдиката Србије „Ветерина Београд”, Синдикат „Ветерина Београд” (у даљем тексту: репрезентативни синдикати код послодавца) и градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ВЕТЕРИНА БЕОГРАД”

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), и Јавног комуналног предузећа „Ветерина Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

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

Члан 3.

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

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

Средства за исплату зараде обезбеђује послодавац.

Када средства не могу да буду обезбеђена из сопствених прихода послодавца, обезбеђује их оснивач у складу са овим уговором.

ІІ. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 4.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, овим уговором и уговором о раду.

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

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 5.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене у ЈКП „Ветерина Београд”, 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 6.

Планирана средства за зараде у ЈКП „Ветерина Београд” утврђују се Годишњим програмом пословања предузећа на који сагласност даје оснивач.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу утврђују се послодавцу ЈКП „Ветерина Београд” 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 7.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 6. овог уговора, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда и овим уговором.

Члан 8.

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

Група послова	СТРУЧНА СПРЕМА	РАСПОН КОЕФИЦИЈЕНАТА
I	Група послова за чије се извршење не тражи квалификација, односно услов да запослени има завршену основну школу; најједноставнији послови, који се обављају по једноставном поступку	1.48-1.70
II	Група послова за чије се извршење тражи III и IV степен стручне спреме	1.70-1.95
III	Група послова са вишим степеном одговорности и сложенијим процесом организације и координације процеса рада, за чије се извршење тражи IV и V степен стручне спреме, и извршиоци са VI степеном стручне спреме	2.29-2.52
IV	Група послова за чије се извршење тражи VII степен стручне спреме	2.40-3.11
V	Група послова са вишим степеном одговорности и сложенијим процесом организације и координације процеса рада, за чије се извршење тражи VII степен стручне спреме	2.90-3.74
VI	Директори сектора	4.78
VII	Извршни директор	5.20
	Директор	6.00

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

Члан 9.

Зарада из члана 5. овог уговора уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 10.

Основна зарада запослених у ЈКП „Ветерина Београд” може се умањити најмање 5%, а највише до 20%.

Зарада запосленима умањује се на основу квалитета и обима обављеног посла.

Послодавац и оснивач обезбеђује средства за исплату годишње награде запосленима, који су остварили изузетне резултате током 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 11.

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

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

Увећање – стимулација из става 1. овог члана, односно умањење зарада из члана 10. овог уговора запосленима врши се на основу посебног акта о расподели зараде код послодавца. Запослени може бити стимулисан највише два пута током календарске године.

Члан 12.

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

Члан 13.

Послодавац и репрезентативни синдикати су чланом 8. утврдили и разрадили послове по групама послова полазећи од стручне спреме. Коефицијент за сваки посао утврдиће се посебним актом код послодавца.

Члан 14.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у ЈКП „Ветерина Београд”, и то до 15. у месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 15.

Запослени има право на увећану зараду из 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 16.

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

– за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основне,

– за рад ноћу (између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности

посла – најмање 35% од основне,

– за рад у смени, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 2% од основне,

– за рад у шихти – најмање 10% од основне,

– за рад недељом – најмање 10% од основне,

– за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – до 30% од основне,

– на отвореном простору при температури нижој од -15 и вишој од +40, а по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког завода – 100% од основне.

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.

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

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

Члан 17.

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

Члан 18.

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

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

– 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 проузрокованом 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,

10. за привремено одсуство са рада због потврђене различите болести COVID-19, или због мере изолације или самоизолације наложене у везим са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања његових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

1) за првих 30 дана одсуства са рада висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава;

2) почев од 31. дана одсуства са рада висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одуство са рада из тачке 10. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције МУП-а и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознаке) у складу са законом.

Члан 19.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуства 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 ком је наступила привремена спреченост.

Члан 20.

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

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

Месечна претплатна карта обезбеђује се за целу годину.

За релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте од стране послодавца, исплатиће се у готовини трошкови превоза на основу достављеног рачуна за куповину месечне претплатне карте на тој релацији.

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. Има право на 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. Запослени има право на дневницу за службено путовање у иностранству, која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате.

4. Запослени има право на надокнаду трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа од 30% цене једног литра горива по пређеном километру.

5. Запослени има право на надокнаду трошкова 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 21.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране током рада у нето износу, без пореза и доприноса на тај износ, по радном дану, у висини 1,63 минималне цене рада по радном часу утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике

Србије. Примена овог става почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране током рада у висини од 500,00 динара по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ). Овај став примењује се при обрачуна зараде за месец јануар и месец фебруар 2025. године.

Месечна накнада за исхрану током рада из ст. 1. и 2. 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 4. 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 овим уговором, и то:

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

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. Када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ исплатиће се 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 живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа предвиђеног законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 24.

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

- за 10 година -	0,75 просечне зараде у предузећу,
- за 15 година -	1 просечне зараде у предузећу,
- за 20 година -	1,5 просечне зараде у предузећу,
- за 25 година -	2 просечне зараде у предузећу,
- за 30 година -	2,5 просечна зарада у предузећу,
- за 35 година -	3 просечне зараде у предузећу,
- за 40 година -	3,3 просечне зараде у предузећу,
- за 45 година -	3,5 просечних зарада 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 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.

Послодавац може запосленом за рођење детета да исплати солидарну помоћ у износу од 15.000 динара по детету.

Члан 26.

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 27.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом, овим уговором и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца ЈКП „Ветерина Београд”.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

Члан 28

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

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

Члан 29.

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

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

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

Члан 30.

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

2. Радно време

Члан 31.

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

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

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

Члан 32.

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

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

Члан 33.

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

Члан 34.

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

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

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

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

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

Члан 35.

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

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

Члан 36.

Директор ЈКП „Ветерина Београд” у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебном одлуком, и то:

- кад то изискује природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,
 - у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада,
 - због рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.
 Прерасподела радног времена код послодавца ЈКП „Ветерина Београд” не везује се за календарску годину, и трајаће најдуже девет месеци.

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

3. Одмори и одсуства

Члан 37.

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

Годишњи одмор

Члан 38.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом и овим уговором од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, 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, за сваких навршених пет година рада 1 радни дан	до 7 радних дана,
2	сложености послова – доприноса у раду	до 5 радних дана, и то:
	- за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме	1 радни дан;
	- за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме	2 радна дана;
	- за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме	3 радна дана,
3	за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	до 4 радна дана:
	1) за директора	4 радна дана;
	2) за извршног директора и директоре сектора	3 радна дана;
	3) за руководиоце	2 радна дана;
	4) за шефове	1 радни дан,
4	по основу услова рада	1 радни дан,
5	запосленом са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота	3 радна дана,
6	запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година и запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	4 радна дана,
7	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 (радна места: ветеринар, ветеринарски техничар, хигијеничар комуналне зоохигијене и возач зоохигијене	2 радна дана.

Члан 40.

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

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

Члан 41.

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

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

Одсуство са рада

Члан 42.

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

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

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

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

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

Члан 43.

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

Члан 44.

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

- неге члана уже породице 5 радних дана,
- неге члана шире породице 3 радна дана,
- смрти сродника, који нису наведени у члану 42 – 2 радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

Члан 45.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здравља 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 овог колективног уговора дужни су да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

Члан 46.

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

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

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

Обавеза послодавца је да осигура све запослене на радном месту за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор ЈКП „Ветерина Београд”.

Члан 47.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да, ако раде на радном месту са повећаним ризиком, обављају лекарске прегледе на које их упућује послодавац, да своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, да 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 за личну заштиту 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 рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 50.

Радни однос престаје:

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

Члан 51.

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

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

Члан 52.

Отказ од стране послодавца

1. Разлози за отказ

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

Члан 53.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,

5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, овим уговором, односно уговором о раду, и то:

1. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање послова утврђених Правилником о систематизацији радних места и другим општим и посебним актима послодавца,
2. неизвршавање налога директора и руководиоца организационих јединица у погледу начина и рокова извршења послова и радних задатака,
3. одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога,
4. незаконито располагање средствима предузећа,
5. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада и опреме,
6. располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време, без писане сагласности,
7. неовлашћено коришћење печата и штамбиља предузећа,
8. свесно закључивање неповољних уговора на штету предузећа,
9. присвајање имовине ЈКП „Ветерина Београд” или средстава рада и оштећење средстава за рад и уништавање имовине,
10. угрожавање имовине ЈКП „Ветерина Београд”, живота или здравља запослених и других лица,
11. намерно подношење фиктивних обрачуна, рачуна и неистинитих извештаја,
12. прикривање повреде радне обавезе односно штете која је настала као последица исте,
13. крађа без обзира на вредност, утаја и проневера предузећа,
14. мањак или вишак настао приликом пописа,
15. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и општим актом послодавца,
16. изношење и саопштавање исправа и података неовлашћеним лицима, тако да се наноси штета интересима и пословном угледу послодавца,
17. одбијање да се изврши прописани лекарски преглед.

Члан 54.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом, овим уговором, општим актима послодавца и уговором о раду,
- 2) због доласка на рад под дејством алкохола, наркотика или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава током радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла и уношење истих у пословне просторије предузећа,
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- 4) ако не достави послодавцу потврду лекара о привременој спречености за рад у смислу члана 103. закона о раду,
- 5) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актима послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, и то:
 1. непоштовање радног времена и организације рада послодавца;
 2. неоправдано изостајање са рада: 2 радна дана током

једног месеца или 5 радних дана са прекидима током календарске године;

3. неоправдано закашњење на посао 3 пута током једног месеца или 5 пута током 2 месеца, неоправдани излазак са рада пре завршетка радног времена 3 пута током месеца или 5 пута током 2 месеца;
4. недолично, насилничко или увредљиво понашање према непосредним руководиоцима и осталим запосленима (туча, свађа, увреда, изазивање нереда, претња и слично);
5. спавање на радном месту и током радног времена;
6. неовлашћено фотографисање и сачињавање видео-аудио и других записа животиња смештених у прихватилиштима и запослених лица;
7. злостављање животиња (батинање, шутирање, бичевање, неодговарајући начин хватања и обуздавања, као и свако психичко злостављање прописано одредбама Закона о добробити животиња);
8. недолично се понаша према странкама којим се нарушава пословни углед послодавца,
9. одбијање рада у циљу обезбеђења минимума процеса рада у време трајања штрајка;
10. организовање штрајка супротно законским одредбама;
11. спречавање запосленог да учествује у штрајку који је организован у складу са законом;
12. спречавање и ометање запосленог да обавља посао за време трајања штрајка;
13. фалсификовање новчаних и других докумената;
14. злоупотреба службених легитимација, картица као и службених возила;
15. самовољни прекид рада;
16. наплаћивање регистрованих услуга из делатности предузећа без издавања рачуна;
17. наплаћивање услуга супротно важећем ценовнику ЈКП „Ветерина Београд”;
18. неблаговремено или нетачно правдање издатака са службеног пута;
19. непријављивање повреде радне обавезе;
20. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршење радних обавеза;
21. злостављање на раду;
22. злоупотреба права на заштиту од злостављања;
23. повреда Кодекса понашања запослених и других општих акта предузећа којим је утврђена радна дисциплина;
24. уношење ватреног оружја унутар пословних просторија послодавца;
25. некоришћење, немарно или неодговорно коришћење идентификационе картице за евиденцију присутности на раду;
26. немарно и несавесно чување службених списа или података.

Члан 55.

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5. закона о раду.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 56.

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 57.

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

Члан 58.

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

Члан 59.

Уколико престане потреба за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективних уговора дужни су 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 60.

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

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 61.

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

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

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је

радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и колективних уговора, и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 62.

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

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

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 63.

Послодавац је дужан, у складу са законом, да 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 64.

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

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

- да се 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 65.

Послодавац је дужан:

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

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

- зарада председника репрезентативних синдиката код послодавца регулисаће се посебним актом,

- изабраном представнику синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник посебног колективног уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима,

- да представницима синдиката омогући информисање запослених истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређеним
- да представницима репрезентативног синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које је позвани,
- да се мишљења и предлози репрезентативних синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи,
- да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 66.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, 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, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 67.

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 68.

Штрајк се организује и спроводи у складу са Законом о штрајку и овим уговором. Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71.

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 72.

Овај уговор се закључује на три године. Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору код послодавца ЈКП „Ветерина Београд” започну најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Члан 73.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 72. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 74.

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

Члан 75.

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

Члан 76.

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

Члан 77.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавно комунално предузеће „Ветерина Београд” број 03-4560/1, 21. децембра 2021. године, објављен у „Службеном листу Града Београда”, број 125/21, 24. децембра 2021. године.

Члан 78.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”, осим члана 21. став 1, чија примена почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

**Синдикална организација
ВУ „Ветерина Београд”**

Број 03-5250/1, Београд, 20. децембра 2024. године

Председник

Мр сц. вет. мед. Снежана Јовић Дамњановић, с. р.

**Заједница синдиката Србије
„Ветерина Београд”**

Број 03-5250/1, Београд, 20. децембра 2024. године

Председник

Душан Ивић, с. р.

**Јавно комунално предузеће
„Ветерина Београд”**

Број 03-5250/1, Београд, 20. децембра 2024. године

Директор

Др вет. мед. Будимир Грубић, с. р.

Синдикат „Ветерина Београд”

Број 03-5250/1, Београд, 20. децембра 2024. године

Председник

Дејан Филиповски, с. р.

Град Београд

Г број 401.1-4265, Београд, 24. децембра 2024. године

Градоначелник

Александар Шапић, с. р.

САДРЖАЈ

Страна

Колективни уговори

Колективни уговор код послодавца ЈКП „Београдски парк”, Београд -----	1
Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено” Београд -----	10
Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Београд-пут” -----	30
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Ветерина Београд” -----	42

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине Града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 6259
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 „Бирограф КОМП д.о.о.”, Штампариија „Бирограф КОМП д.о.о.” Земун,
Атанасија Пуље 22.