



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXVIII Број 156

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 – Одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, градоначелник града Београда у име Града Београда, као оснивач, Синдикална организација ЈП „Београдска тврђава”, као репрезентативни синдикат ЈП „Београдска тврђава” и вршилац дужности директора ЈП „Београдска тврђава”, као послодавац, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈП „БЕОГРАДСКА ТВРЂАВА”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) у ЈП „Београдска тврђава” (у даљем тексту: Послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; вишак запослених; зарада и остала лична и друга примања; право на штрајк; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Права, обавезе и одговорности запослених по основу рада, који нису уређени овим колективним уговором, уређују се другим општим актима Послодавца: правилником о унутрашњем уређењу, организацији и систематизацији радних места и послова, правилником о безбедности и здрављу на раду и актом о процени ризика на радном месту и у радној околини (у даљем тексту: акти Послодавца).

Овај уговор закључује се између Синдикалне организације ЈП „Београдска тврђава”, као репрезентативног синдиката, вршиоца дужности директора ЈП „Београдска тврђава”, као представника послодавца и градоначелника града Београда, као оснивача.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

Послодавцем, у смислу овог Колективног уговора, сматра се ЈП „Београдска тврђава”, које заступа директор предузећа.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Члан 3.

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 обрачунатих на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених Законом и Колективним уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује Послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода Послодавца, иста обезбеђује оснивача у складу са овим колективним уговором.

Члан 4.

Овај Колективни уговор и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права, или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени Законом.

Члан 5.

Овим Колективним уговором и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених Законом, као и друга права која нису утврђена Законом, осим ако Законом није друкчије одређено.

Члан 6.

Појединачне одредбе уговора о раду, којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених Законом и овим Колективним уговором, односно који се заснивају на нетачном обавештавању од стране Послодавца о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, сматрају се ништавим.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

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

Зарада се састоји из:

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

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

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

Под зарадом у смислу става 3. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 22. тачка 1–5, члана 24. ст. 1, члана 26. ст. 1. и члана 27. ст. 1. Колективног уговора.

Запосленима се зарада исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 9. овог члана, Послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Члан 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

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

Члан 9.

Планирана средства за зараде запослених утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу утврђује се Програмом пословања предузећа на који сагласност даје оснивач.

Члан 10.

Планирана средства за зараде запослених утврђена чланом 9. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним Законом и Колективним уговором.

Члан 11.

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

Распон између најнижег и највишег коефицијента не може бити већи од 1:5.

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

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

Варијабилни део утврђује директор Послодавца, на образложени предлог непосредног руководиоца.

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

Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху Послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и обезбеђује исплату у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда (Београдског региона) 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 5. овог члана и писаног образложења Послодавца, бира једног запосленог коме ће Оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности Града Београда.

Послодавац је дужан да у договору са репрезентативним синдикатом формира комисију, која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата у току календарске године, у року од 60 дана, од дана ступања на снагу Колективног уговора.

Признања се додељују на обележавање Дана комуналне делатности.

Члан 14.

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

Члан 15.

Послодавац и репрезентативни синдикат посебним актом утврђују и разрађују послове по групама послова полазећи од стручне спреме и утврђују коефицијент за сваки посао, који је саставни део овог Колективног уговора у прилогу.

Члан 16.

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

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

2. Увећана зарада

Члан 17.

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

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

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

Члан 18.

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

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

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.

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

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

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

Члан 21.

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

Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са Колективним уговором и уговором о раду, и то за:

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 (годишњи одмор, слободни дани, и др.).

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.

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.

Уколико су запосленом обезбеђени преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице;

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

Право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа после проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије четири звездице;

4. трошкове 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.

Одлуку о упућивању запосленог на службени пут доноси директор Послодавца, или лице које директор посебном одлуком на то овласти, на предлог непосредног руководиоца запосленог или упосленика које се на службени пут упућује.

Накнаду трошкова у смислу става 1 овог члана, директор Послодавца може да уговори са лицем које обавља привремене и повремене послове.

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 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 у току рада из става 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 $\frac{1}{12}$ 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.

Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

– 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 трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, накнада трошкова ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна;

– накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Послодавац је дужан да запосленом уплаћује премију за колективно осигурање за случај смрти, последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

– 10 година – у висини 0,75 просечне зараде код Послодавца,

– 15 година – у висини 1 просечне зараде код Послодавца,

– 20 година – у висини 1,5 просечне зараде код Послодавца,

– 25 година – у висини од 2 просечне зараде код Послодавца,

– 30 година – у висини 2,5 просечне зараде код Послодавца,

– 35 година – у висини 3 просечне зараде код Послодавца,

– 40 година – у висини од 3,3 просечне зараде код Послодавца,

– 45 година – у висини од 3,5 просечне зараде код Послодавца.

Висина просечне зараде се одређује према просечној заради код Послодавца оствареној у месецу који претходи месецу у којем је запослени навршио пуне године стажа осигурања за које се додељује јубиларна награда.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду најкасније у року од 24 месеца од дана стицања права.

Члан 27.

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

– помоћи запосленом и члану његове уже породице, за случај теже болести и набавке лекова, 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, на основу уредне документације, у висини до две месечне зараде које је запослени остварио у претходном месецу, пре месеца у коме је наступио основ за исплату солидарне помоћи;

- зајма за набавку огрева, зимнице и уџбеника;
- трошкове пресељења;

– рођења или усвојења детета у висини једне просечне зараде у предузећу, исплаћене у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи;

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

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 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.

Висину накнаде трошкова из става 1. овог члана, где није опредељена, утврђује директор Послодавца, посебном одлуком.

Члан 28.

Поред примања из претходног члана, Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати:

– награду поводом јубиларне године рада предузећа, која подразумева најмање 10 година постојања предузећа, а након тога сваку наредну петогодишњицу рада, укључујући и статусне промене којим предузеће наставља рад као правни следбеник;

– накнаду запосленим женама поводом Дана жена – 8. марта;

– накнаду запосленима за чланство у органима Послодавца (Надзорни одбор) у висини утврђеној посебном одлуком Оснивача.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 29.

Радни однос код Послодавца може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и које испуњава опште услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и правилником о унутрашњем уређењу, организацији и систематизацији радних места и послова у предузећу (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване квалификације, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

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

Правилник доноси директор Послодавца.

Члан 30.

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 огласној табли. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време.

Члан 31.

Послодавац и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

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

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

Члан 32.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под 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.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и Послодавац.

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

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

Члан 33.

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

2. Радно време

Члан 34.

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

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

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

Изузетно, ако се код Послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то природа посла и организација рада захтевају, директор Послодавца може радну недељу организовати и на други начин.

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

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

Ако природа посла и организација рада дозвољавају, директор Послодавца може утврдити и клизно радно време на почетку, односно завршетку радног дана и то највише до 2,00 часа.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Члан 35.

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 36.

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

Члан 37.

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

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

Члан 38.

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

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

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

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 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 прерасподели радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прерасподеле.

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

Члан 39.

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.

3. Одмори и одсуства

Члан 40.

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

А) Одмор у току дневног рада

Члан 41.

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у најмањем трајању од 45 минута.

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

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

Члан 42.

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

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

Б) Дневни одмор

Члан 43.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 сати непрекидно у оквиру 24 часа, ако Законом и овим Колективним уговором није другачије одређено.

Запослени који ради у смислу члана 37. овог Колективног уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

В) Недељни одмор

Члан 44.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 43. овог Колективног уговора.

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

Г) Годишњи одмор

Члан 45.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са Законом и овим Колективним 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.

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

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

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

Члан 46.

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

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

По основу радног искуства запосленог, дужина годишњег одмора увећава се за сваких навршених пет година стажа осигурања – по један радни дан.

По основу сложености послова – доприноса на раду, дужина годишњег одмора увећава се до пет радних дана, и то:

– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме, односно 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 високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) – три радна дана;

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

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

По основу здравственог и социјалног стања запосленог или члана уже породице, дужина годишњег одмора увећава се до четири радна дана, и то:

– родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним дететом до 14 година старости – три радна дана;

– родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно дете до 14 година старости – два радна дана;

– родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са малолетним дететом које има потешкоћа у развоју – три радна дана;

– самохраном родитељу са дететом до седам година живота – четири радна дана;

– запосленом са инвалидитетом – два радна дана.

По основу услова рада и посебно отежаних услова рада (тежина рада, утицај рада и радне околине на запосленог, степен физичке и психичке напетости на раду, рад на отвореном простору при температури нижој од –15 и већој од +40 степени а по званичним подацима Републичког хидро-метеоролошког завода, и сл.) – до три радна дана.

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

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године по свим основама.

Члан 47.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом и овим Колективним уговором.

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

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

Члан 48.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује Послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада Послодавца, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

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

4. Одсуство са рада

Члан 49.

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 – седам 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 – седам радних дана;

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

– теже болести члана уже породице – седам радних дана;

– селидбе сопственог домаћинства – четири радна дана;

– полагања стручног испита – један до шест радних дана;

– елементарних непогода, заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – пет радних дана;

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

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

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

– донирање органа – седам радних дана.

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

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

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

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника, у складу са законом.

Члан 50.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам 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 51.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство (одсуствовања са рада без накнаде зараде) у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 49. – два радна дана;
- посете брачном другу на раду у иностранству – пет радних дана;
- обављање неодложних личних послова до 15 радних дана;
- специјализација у земљи и иностранству за потребе Послодавца до 90 радних дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор Послодавца.

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

Члан 52.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, а у поступку примене мере заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката у складу са посебним законом и другим прописима, овим Колективним уговором и актима Послодавца.

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

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради запослени који, поред посебних услова утврђених актима Послодавца, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са Законом.

Послодавац је дужан да запосленом:

- за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду;
- обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
- пре ступања на рад пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима овог Колективног уговора који се односе на организацију рада и пословања код

Послодавца, правима и обавезама који произлазе из прописа о раду, безбедности и заштити живота и здравља на раду;

– обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

– затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом.

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 надлежни орган Послодавца.

Члан 53.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима, овим Колективним уговором и актима Послодавца.

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

Запослени је дужан да без одлагања обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедности и здравље на раду.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом, овим Колективним уговором и другим општим актима Послодавца.

Члан 54.

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

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 55.

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 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 56.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку стасних промена предузећа, давањем мишљења и предлога.

Члан 57.

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

Члан 58.

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

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

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

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

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

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

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 60.

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, а прецизираће се у колективним уговорима код послодавца.

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 61.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровђење 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.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 62.

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

- да покрене иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се 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 63.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да представнику синдиката обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то 35 часова рада месечно за 15 чланова синдиката и по 15 плаћених минута за сваког новог члана синдиката;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа када су на дневном реду питања од значаја за материјални и социјални положај запослених.

Члан 64.

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 послодаваца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

Члан 65.

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 66.

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 67.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код Послодавца.

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

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 68.

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

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

Члан 69.

За праћење примене и тумачење овог Колективног уговора, надлежна је комисија коју именује градоначелник, на предлог потписника Посебног колективног уговора.

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

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

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

Члан 70.

Овај Колективни уговор се закључује на три године.

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

Члан 71.

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

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

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

Члан 72.

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

Члан 73.

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

Члан 74.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈП „Београдска тврђава” („Службени лист Града Београда”, број 126/21).

Члан 75.

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.

Град Београд
Г број 401.1-4269
Београд, 24. децембра 2024. године
Градоначелник
Александар Шапић, с.р.

Синдикална организација
ЈП „Београдска тврђава”
Број 179-1/24
Београд, 20. децембра 2024. године
Председник
Мирјана Перовић, с.р.

ЈП „Београдска тврђава”
Број 4294-1/24
Београд, 20. децембра 2024. године
В. д. директора
Немања Шегрт, с.р.

На основу чл. 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 74/15, 13/17, 113/17 и 95/18), Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, бр. 15/16, 88/19 и 62/23) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда који је потписан 20. децембра 2024. године, в. д. директора Јавног водопривредног предузећа „Београдводе”, Београд, Синдикална организација самосталног синдиката ЈВП „Београдводе” и градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ВОДОПРИВРЕДНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДВОДЕ”, БЕОГРАД

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) јавног предузећа (у даљем тексту: Послодавац), заштита запослених на раду, зараде, накнаде зараде и остале накнаде запослених и права синдиката и послодавца.

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

Члан 2.

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

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

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

Члан 3.

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

Члан 4.

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

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

Средства за исплату зарада обезбеђује Послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода Послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са овим Уговором.

Члан 5.

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

Члан 6.

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

ІІ. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

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

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

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

Члан 9.

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

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

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

Члан 10.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 9. овог Уговора, расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним Законом и овим Уговором.

Члан 11.

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

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се правилником.

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

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

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

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

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

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 14.

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

Члан 15.

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

Табела са коефицијентима послова је саставни део овог уговора.

Члан 16.

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

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

2. Увећана зарада

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

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

Члан 18.

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

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

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

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

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

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

Члан 19.

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

Члан 20.

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

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен ради, све док се те мере на обезбеде;
- 2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- 3. за дане празника за који је законом прописано да се не ради;

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

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

6. за одазивање позиву војних и других органа;

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

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

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

Члан 21.

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

Члан 22.

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

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

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

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

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

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

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

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

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

Члан 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 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 у току рада из става 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.

Члан 24.

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

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

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

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

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

– 15 година – 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.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада код Послодавца исплаћена у претходној години.

Члан 27.

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

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

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

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

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

Члан 28.

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 29.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду, које закључује запослени и Послодавац.

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

Члан 30.

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

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

Члан 31.

Радни однос заснива се закључивањем Уговора о раду по условима прописаним у Закону, а у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац на неодређено или одређено време у складу са Законом.

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

Члан 32.

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

2. Радно време

Члан 33.

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

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

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

Члан 34.

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

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

Члан 35.

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

Члан 36.

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

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

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

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

Члан 37.

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

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 прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

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

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прекровмени рад.

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

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

2. Одмори и одсуства

Члан 39.

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

А) Годишњи одмор

Члан 40.

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

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

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

Члан 41.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) радног искуства до седам радних дана;
- 2) сложености послова – доприноса у раду: до пет радних дана, и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме, односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године – до два радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) – до три радна дана;

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

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

- 3) по основу услова рада – до седам радних дана;

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

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

Члан 42.

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

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

Члан 43.

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

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

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

Б) Одсуство са рада

Члан 44.

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

- ступања у брак, 5 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брчни 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 која живе у заједничком домаћинству са запосленим, два 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 добровољног давања крви;
- донирање органа, 7 радних дана;

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

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

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

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

Члан 45.

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

Члан 46.

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

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

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор Послодавца.

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

Члан 47.

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

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

Потписници Колективног уговора код Послодавца су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

Члан 48.

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

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

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

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

Висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор Послодавца.

Члан 49.

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

Члан 50.

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 51.

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

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

За све запослене Послодавац може, у зависности од економско-финансијске могућности, једанпут годишње организовати систематске лекарске прегледе којима се утврђује здравствено стање запослених.

Здравствени преглед врши се на терет Послодавца.

В) Заштита материнства

Члан 52.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног

здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја, као и одсуство са рада ради неге детета и посебне неге детета, у складу са Законом.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 53.

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

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

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

Члан 54.

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

Члан 55.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници Колективног уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду, овим Уговором и другим прописима.

Члан 56.

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

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

Г) *Измена уговора о раду*

Члан 57.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) у следећим случајевима:

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са Законом,
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са Законом,

4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5 Закона о раду,

5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог који су садржани у Уговору о раду, у складу са Законом,

6. кад је то потребно ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запосленог,

7. кад запослени не остварује просечне резултате рада на пословима које обавља или нема способности да их оствари,

8. кад се смањи или повећа обим посла,

9. наступања других околности које утичу на пословање.

Члан 58.

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

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

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

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

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

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

Д) *Накнада штете*

Члан 60.

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

Постојање штете, висине штете, околности под којим је настала, ко је штету проузроковао и као се накнађује, утврђује комисија коју образује директор.

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

Ђ) *Престанак радног односа*

Члан 61.

Радни однос престаје у случајевима, под условима и на начин предвиђен Законом.

Решење о престанку радног односа доноси директор или запослени кога директор овласти.

Члан 62.

Запослени има право да Послодавцу откаже Уговор о раду, писаним путем, најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Члан 63.

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

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства, у складу са Законом.

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена;
5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену Уговором о раду.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад, у складу са Законом;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

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

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

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачке 3 и 4 овог члана, или да утврди постојање наведених околности на други начин. Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

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

2. ако одбије закључење анекса Уговора о раду, у складу са Законом.

Члан 64.

Отказ Уговора о раду даје се и код учињених повреда радне дисциплине:

- неоправдано закашњавање и одлазак са посла у току или пре истека радног времена без дозволе и то, пет пута у току месеца или 10 пута у периоду од три месеца;
- неоправдано изостајање са рада и то, пет радних дана узастопно или седам радних дана са прекидима у току године;
- злоупотреба личне идентификационе картице при евидентирању присуства на раду.

Члан 65.

Отказ Уговора о раду у смислу члана 63. овог Уговора, Послодавац може дати на основу образложеног предлога директора сектора.

Члан 66.

Поред напред наведених, актом Послодавца или Уговором о раду, могу се предвидети и друге повреде радних обавеза.

Члан 67.

Послодавац је дужан да, пре отказа Уговора о раду у случају из члана 63. ст. 2. и 3. овог Уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Упозорење садржи: основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ, као и рок за давање одговора на упозорење, у складу са Законом.

Члан 68.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у складу са Законом.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 69.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у смислу закона да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа Уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати Уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 70.

Послодавац може запосленом из члана 63. став 1. тачка 1 овог уговора да откаже Уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 69. овог уговора, ако му је претходно дао

писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а за послени не побољша рад у остављеном року.

Члан 71.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине није довољан разлог за давање отказа, Послодавац може у упозорењу да обавести запосленог да ће му отказати Уговор о раду ако учини исту или сличну повреду без поновног упозорења.

Члан 72.

Средства за отпремнину запослених по основу технолошког вишка обезбеђује Оснивач, а износ отпремнине биће одређен одредбама социјалног програма.

У случају да средства за отпремнину по основу технолошког вишка запослених не обезбеђује Оснивач, Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину по основу отказа Уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, у висини од:

- до 10 година проведених у радном односу – од три износа зараде,
- од 10 до 20 година проведених у радном односу – од шест износа зараде,
- од 20 до 30 година проведених у радном односу – од дванаест износа зараде,
- преко 30 година проведених у радном односу – од петнаест износа зараде, коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Отпремнина из ст. 1. и 2. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Запослени коме је уговор отказан у смислу члана 63. став 5. тачка 1 овог уговора, а има остварен пун стаж осигурања и године старости за стицање старосне пензије, има право на исплату отпремнине у висини пет просечних месечних зарада запосленог исплаћених за последња три месеца која претходе месецу у којем се отпремнина исплаћује.

Запосленом коме је Послодавац у смислу члана 57. став 1. тачка 5 овог уговора, обезбедио рад код другог послодавца, може се исплатити отпремнина у висини до три просечне месечне зараде запосленог исплаћене за последња три месеца која претходе месецу у којем се отпремнина исплаћује.

Одлуку о висини исплате отпремнине из става 5. овог члана доноси директор, у зависности од финансијских могућности Послодавца.

Члан 73.

Поступак у случају отказа, посебна заштита од отказа Уговора о раду, отказни рок и новчана накнада, као и правне последице незаконитог престанка радног односа одређени су у складу са Законом.

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 74.

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

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

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 75.

Послодавац је дужан да, у складу са Законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на 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 76.

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

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

Члан 77.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да председнику репрезентативног синдиката код Послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;
- зарада председника репрезентативних синдиката код Послодавца регулисаће се колективним уговором код Послодавца;
- да изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то 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 78.

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

Члан 79.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 80.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код Послодавца.

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

Члан 81.

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

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

Члан 82.

Уколико се због необезбеђења права, из овог Уговора и колективних уговора код Послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са Законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 83.

Учесници овог Уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових 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 84.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора и колективних уговора код послодавца, надлежна је комисија коју именује градоначелник, 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 85.

Овај Уговор се закључује на три године.

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

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

Члан 86.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 71. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 87.

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

Члан 88.

На сва питања која нису регулисана овим Уговором непосредно се примењују одредбе Закона.

Члан 89.

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

Члан 90.

Ступањем на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор за Јавно водопривредно предузеће „Београдводе”, Београд („Службени лист Града Београда”, број 127 од 24. децембра 2021. године, који је ступио на снагу 1. јануара 2022. године).

Члан 91.

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.

На основу чл. 219, 240, 247. и 248, а у вези са чланом 1. став 2 Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и Посебног Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, директор Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда Ј. П., Синдикална организација Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда Ј. П., Савеза самосталних синдиката Србије, као репрезентативни синдикат и градоначелник града Београда закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ДИРЕКЦИЈЕ ЗА ГРАЂЕВИНСКО ЗЕМЉИШТЕ И ИЗГРАДЊУ БЕОГРАДА Ј. П.

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

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

На права и обавезе која нису уређена овим Уговором и Уговором о раду непосредно ће се примењивати одговарајуће одредбе Закона и других прописа и друга општа акта код Послодавца.

Члан 2.

Оснивач је град Београд.

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

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

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

Члан 3.

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

Члан 4.

Оснивач Послодавцу, као предузећу које је основао и којем је поверио вршење комуналне делатности, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних 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, ПКУ и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује Послодавац.

Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода Послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са ПКУ и овим уговором.

II. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, овим уговором и Уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности које остварује код Послодавца.

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

Члан 6.

Зарада запосленог састоји се из:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном испуњењу Послодавца (награде, бонуси и сл.);
- 3) других примања по основу радног односа, у складу са овим Уговором и Уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зараде, као и сва примања из радног односа, осим примања која запослени оствари по основу учешћа у добити Послодавца, накнаде трошкова, отпремнине, солидарне помоћи и јубиларне награде.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 7.

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

- 1) основне зараде,
- 2) дела зараде за радни учинак и
- 3) увећане зараде.

Члан 8.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- 1) коефицијента посла,
- 2) вредности радног часа,
- 3) времена проведеног на раду.

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.

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

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

Послодавац и репрезентативни синдикати утврђују коефицијент за сваки посао на основу захтеване стручне спреме, сложености послова, одговорности и услова рада које су услов за обављање одређеног посла.

Табела зарада која садржи коефицијенте посла, најнижу вредност радног часа за све запослене и основну зараду за пуно радно време, утврђује се у посебној табели која је саставни део овог уговора.

Послодавац и репрезентативни синдикат дужни су да у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора преговарају и донесу нову табелу зарада.

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

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.

Члан 9.

Планирана средства за зараде утврђује Послодавац Годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђује 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.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена овим чланом Уговора, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним Законом и овим уговором.

Члан 10.

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

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

Члан 11.

Основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 20% по основу обављеног посла у зависности од сложености, обима, квалитета и услова рада, и то на основу:

- 1) сложености и обима извршених послова у односу на планиране;
- 2) квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет уобичајен за одређену врсту посла;
- 3) заинтересованости за рад, стручност, ажурност и извршавање послова у одређеним роковима;
- 4) односа запосленог према раду који подразумева одговорност, поузданост, обављање додатних послова поред редовних задатака, присутност на раду, радну дисциплину и прихватање да се, по потреби, остане и после радног времена.

Одлуку о умањењу зараде запосленог доноси директор Послодавца на предлог директора унутрашње организационе јединице или на сопствену иницијативу, а на основу процењених резултата обима и квалитета рада запослених и односа запослених према радним обавезама.

Члан 12.

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 1. овог члана и писаног образложења Послодавца, бира једног запосленог коме ће Оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

Члан 13.

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

- 1) ноћни рад;
- 2) додатак на зараду – минули рад;
- 3) рад на дан празника који је нерадни;
- 4) рад недељом.

Члан 14.

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 15.

Запослени има право на увећану зараду из члана 13. и 14. овог Уговора, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- 2) за рад недељом – 10% од основице;
- 3) за рад ноћу (од 22 часа до 6 часова), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;
- 4) за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице.

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 који је нерадни, за рад ноћу и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки запослени у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

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

Члан 16.

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

Члан 17.

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

Члан 18.

Зарада се исплаћује у следећим роковима:

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

Минимална зарада

Члан 19.

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

Минимална зарада не може бити нижа од минималне зараде у складу са Законом, увећане за 20% по основу специфичности посла и услова рада.

Послодавац може минималну зараду исплаћивати на основу одлуке Надзорног одбора, уз мишљење синдиката, у периоду не дужем од шест (6) месеци у току календарске године.

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

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

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

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из члана 15. овог уговора, као и право на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зародом, у складу са Законом.

Накнада зараде

Члан 20.

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:

- 1) на дан празника који је законом прописан као нерадан дан,
- 2) коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- 3) одизавања на позив војних и других органа,
- 4) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника,
- 5) привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,
- 6) давањем крви, ткива и другог дела тела,
- 7) присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана у складу са чланом 90. овог Уговора,
- 8) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,
- 9) ако 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,

10) учешћа на радно-производним такмичењима, радничко спортским играма и изложби иновација и других видова стваралаштва.

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

Члан 21.

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

Накнада трошкова

Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим Уговором, општим актима код Послодавца и Уговором о раду, и то:

1) на 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 а не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз;

– за релације на којима запослени нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретной релацији нема адекватно 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;

– за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико Послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених, или на други начин обезбедио превоз запослених, изузетно из оправданих разлога уз образложен захтев запосленог и сагласност директора унутрашње организационе јединице у којој је распоређен;

– уколико запослени нема право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, а због потреба посла мора у току радног времена да користи јавни превоз у градском, приградском и међуградском саобраћају, Послодавац је дужан да му обезбеди месечну претплатну карту или накнаду трошкова у висини стварних трошкова, на предлог директора унутрашње организационе јединице у којој је распоређен.

Запослени је дужан да Послодавцу да изјаву о месту становања и превоз који користи за долазак на рад и одлазак са рада;

2) дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије 5 звездица.

Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на ½ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено

преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

На основу налога за службено путовање у земљи, запосленом може да се исплати аконтација у висини процењених трошкова пута, најављеног најмање 5 дана пре почетка пута;

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

Право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа, после проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови смештаја само у хотелу категорије до четири звездице;

4) (1) 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;

(2) 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;

(3) под данима проведеним на раду не подразумевају се, у смислу овог члана, дани проведени на службеном путу;

(4) месечна накнада за исхрану у току рада се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу евиденције о присуству на раду запосленог за тај месец;

5) запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 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 претходног става овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, као и запосленом који код Послодавца искористи мањи број дана од права на пуни годишњи одмор, има право на сразмерни износ регреса;

6) запослени који има право на трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру.

Друга примања

Члан 23.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три (3) зараде запосленог за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три (3) просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то дозвољеније за запосленог;

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

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

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

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

Члан 24.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну и другу помоћ у следећим случајевима:

1) случај дуже или теже болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана уже породице, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима;

2) теже болести запосленог или чланова уже породице запосленог која захтева оперативне захвате или лечење по мишљењу или препоруци лекара, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима;

3) набавке лекова и медицинско-техничких помагала (протетичка средства, ортозе, инвалидска колица, очне протезе, слушна помагала) за запосленог и члана уже породице запосленог у висини цене лекова и помагала, односно разлике у цени лекова и помагала према приложеном рачуну и износа који се обезбеђује на терет социјалног осигурања;

4) наступања теже инвалидности;

5) породици преминулог запосленог у висини просечне зараде исплаћене код Послодавца у претходном месецу у односу на месец у којем се врши исплата;

6) смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет (5) просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

7) ублажавање последица због оштећења и уништења имовине услед елементарних непогода или ванредних догађаја, према приложеној документацији, а на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете, образоване од стране директора;

8) рођења детета запосленог у висини једне просечне зараде у предузећу, исплаћене у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи;

9) смрти члана уже породице запосленог у висини од 50% од просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата.

Под тежим болестима сматрају се малигна обољења и болести тумора, мождани удар, сида, леукемија, парализа, дистрофија, пlegија, мултиплекс склероза, епилепсија, ТБЦ, тешка оштећења јетре, менингитис са последицама, тешка психичка и душевна обољења, шећерне болести – инсулин зависне, хемофилије и аплазије коштане сржи, хроничне бубрежне инсуфицијенције на дијализи и после трансплатације органа и ткива, тешке урођене и стечене срчане мане, инфаркт срца, тешки облици астме, цистичне фиброзе, тешка инсуфицијенција вентилације плућа, лупус, апоплексија, тешка обољења ока, разне врсте прелома, као и друге тешке и ретке болести које се као такве доказују документацијом надлежне специјализоване здравствене установе у којој мора бити наведено да се ради о тешкој или реткој болести.

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

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

Послодавац 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.

За случајеве који нису предвиђени ставом 1. и 2. овог члана, ради процене оправданости захтева за исплату солидарне помоћи директор Послодавца образује комисију коју чине два представника синдиката и један представник Послодавца.

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

Члан 25.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања, и то:

1) запосленим женама – поводом 8. марта;

2) деци запосленог, старости до навршене 15 године живота поводом Нове године или Божића, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

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

Члан 26.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада код послодавца након проведених првих пет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

- за 5 година – 0,50 просечне зараде код Послодавца;
- за 10 година – 0,75 просечне зараде код Послодавца;
- за 15 година – 1 просечна зарада код Послодавца;
- за 20 година – 1,5 просечна зарада код Послодавца;
- за 25 година – 2 просечне зараде код Послодавца;
- за 30 година – 2,5 просечне зараде код Послодавца;
- за 35 година – 3 просечне зараде код Послодавца;
- за 40 година – 3,3 просечне зараде код Послодавца;
- за 45 година – 3,5 просечне зараде код Послодавца.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада код Послодавца исплаћена у месецу који претходи месецу у коме се стиче право на исплату јубиларне награде.

Право на јубиларну награду има запослени код Послодавца и правних претходника послодавца.

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

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун, који може бити и у електронској форми.

Обрачун зараде и накнада зараде коју је дужан да исплати Послодавац у складу са Законом представља извршну исправу.

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 28.

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

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

III. РАДНИ ОДНОСИ

Услови за заснивање радног односа

Члан 29.

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

Правилником се утврђују организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, потребна знања, радно искуство и други посебни услови потребни за заснивање радног односа и обављање послова, као и број извршилаца.

Правилник доноси директор Послодавца.

Члан 30.

Радни однос заснива се Уговором о раду који закључују запослени и Послодавац под условима прописаним у Закону, а у складу са Правилником.

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

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом.

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

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

Члан 31.

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

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

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

Члан 32.

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 и интернет-порталу. Одредба се односи на запослене који имају Уговор о раду закључен на одређено или неодређено време.

Члан 33.

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

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

Члан 34.

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

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

Члан 35.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених Законом, ПКУ, овим Уговором и општим актима Послодавца.

IV. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА СА ПРИПРАВНИКОМ

Члан 36.

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

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

Члан 37.

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

Члан 38.

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

Члан 39.

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

Члан 40.

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

Члан 41.

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

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

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

Члан 42.

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

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

Приправнику који није положио приправнички испит престаје радни однос код Послодавца, у складу са Законом и овим Уговором.

Члан 43.

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

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

V. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 44.

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

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Послодавца и других извора, у складу са Законом и општим актом.

Члан 45.

Одлуку о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању доноси директор Послодавца на предлог директора унутрашње организационе јединице у којој је запослени распоређен, а исплата трошкова врши се на основу приложене документације.

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

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

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

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

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

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

Радно време

Члан 46.

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

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

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

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

Распоред радног времена утврђује директор Послодавца или лице које он овласти.

Прековремени рад

Члан 47.

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

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

Члан 48.

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

- 1) кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- 2) у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- 3) 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 десет дана пре почетка реализације прераспodelе.

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

VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Дневни одмор

Члан 49.

Запослени има право на одмор у току рада: дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор у складу са Законом и овим Уговором.

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

Члан 50.

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

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

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

Недељни одмор

Члан 51.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора, ако Законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

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

Годишњи одмор

Члан 52.

Запослени има право на годишњи одмор у свакој календарској години у складу са Законом и овим Уговором, у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана по свим основама.

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

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

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

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

Накнада из претходног става има карактер накнаде штете.

Дужина годишњег одмора**Члан 53.**

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

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

Критеријуми из става 1. овог члана примењују се кумулативно.

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

Коришћење годишњег одмора у деловима**Члан 54.**

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

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

Члан 55.

Распоред коришћења годишњег одмора доноси директор Послодавца или лице које он овласти, према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада Послодавца, уз претходну консултацију запосленог.

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

Члан 56.

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

Одсуство са рада**Члан 57.**

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

1)	склапање брака	7 радних дана
2)	рођења детета, порођаја супруге, или усвајања детета	7 радних дана
3)	смрти члана уже породице	7 радних дана
4)	смрти родитеља, усвојоца, стараоца, брата или сестре брачног друга или лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим	4 радна дана
5)	теже болести члана уже породице	7 радних дана
6)	добровољног давања крви	3 узастопна дана
7)	селидбе сопственог домаћинства	5 радних дана
8)	отклањања штетних последица проузрокованих елементарним непогодама	5 радних дана
9)	учествовања на спортским и радно-производним такмичењима у организацији Послодавца или синдиката, не више од два пута годишње	7 радних дана
10)	коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
11)	полагање стручног испита	1–6 радних дана
12)	запослена у поступку вантелесне оплодње	7 радних дана
13)	донирање органа или ткива	7 радних дана
14)	полазак детета запосленог у први разред основне школе	2 радна 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 у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, очух и маћеха запосленог и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

Члан 58.

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

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

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

Члан 59.

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

1) због одласка у иностранство ради стручног усавршавања	до 1 године
2) ради лечења у иностранству запосленог или члана уже породице	до 1 године
3) за негу тешко оболелог члана уже породице	до 3 месеца
4) смрти сродника који нису обухваћени чланом 57. овог Уговора	до 5 радних дана
5) неге члана уже породице	5 радних дана
6) неге члана шире породице	3 радна дана
7) учешће у спортским и другим манифестацијама које нису у организацији Послодавца	до 7 радних дана
8) ради припреме и полагања стручног испита, правосудног, дипломског, магистарског рада или докторске дисертације	до 30 дана
9) у другим оправданим случајевима кад одсуство не ремети процес рада	до 30 дана

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, очух и маћеха запосленог и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор Послодавца.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе Законом није друкчије одређено.

VII. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 60.

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

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

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

Члан 61.

Запослени је дужан да:

- 1) послове који су му поверени обавља законито, савесно, одговорно, благовремено и квалитетно;
- 2) поштује организацију, услове и правила рада код Послодавца;
- 3) приликом извршавања послова који су му поверени користи потребно знање и радне способности неопходне за извршење истих и остварење стандардних резултата рада;
- 4) се образује и усавршава у складу са потребама процеса рада код Послодавца;
- 5) се придржава и спроводи прописане и наложене мере за безбедан и здрав рад;
- 6) се понаша на начин којим омогућава несметан и здрав рад код Послодавца и који обезбеђује добре међуљудске односе;
- 7) законито, одговорно и целисходно користи средства рада;

- 8) рационално користи прописано радно време за рад;
- 9) одсуствовање са рада правда одговарајућом документацијом;
- 10) чува пословну или другу тајну утврђену законом или актом Послодавца;
- 11) без оправданог разлога не одбије извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца;
- 12) тачно и одговорно евидентира и приказује резултате свога рада;
- 13) обавести Послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених Уговором о раду;
- 14) обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље, као и настанак материјалне штете;
- 15) испуњава и све друге обавезе које произилазе из радног односа.

Члан 62.

Послодавац је дужан да запосленом:

- 1) обезбеди обављање послова утврђених Уговором о раду;
 - 2) исплати зараду за обављен рад;
 - 3) обезбеди услове рада и организује рад;
 - 4) обезбеди и пружи заштиту живота и здравља на раду;
 - 5) даје обавештења о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду.
- Послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом о раду и овим Уговором.

VIII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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 општих аката, као и да предузму све неопходне мере у погледу безбедности и здравља запослених, спречавања повреда на раду и професионалних обољења.

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

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

Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему за рад адекватну радном месту на којем ради у складу са Законом и општим актима, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и да предузима потребне мере заштите запослених на радном месту од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

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

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

Члан 66.

Запослени је одговоран ако не користи или 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 67.

Запослени је дужан да се оспособљава за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролише своје здравље према ризицима радног места, у складу са прописима о здравственој заштити и да, ако ради на радном месту са повећаним ризиком, обавља лекарске прегледе на које га упућује Послодавац, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршава, обављањем својих послова спречава загађивање радне и животне средине, правилно рукује средствима за рад и да се придржава прописа из области безбедности и здравља на раду, како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

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

Члан 68.

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 надлежни орган код Послодавца.

Члан 69.

У циљу превенције радне инвалидности, Послодавац је дужан месечно да на посебан рачун синдикатима код Послодавца, уплати средства у износу од 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 синдиката код Послодавца, односно 0,07% на посебан рачун синдиката потписника ПКУ, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 70.

Запосленом који због здравственог стања на основу решења надлежног здравственог органа, у складу са Законом, не може обављати послове за које је засновао радни однос и на којима је радио до промене здравственог стања, Послодавац ће омогућити обављање других одговарајућих послова, у складу са решењем о преосталој здравственој способности, ако прописима није другачије одређено.

Члан 71.

У циљу праћења спровођења мера безбедности и здравља на раду запослених директор Послодавца и представници синдиката заједничком одлуком образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Одбор има три представника, од којих два предлаже синдикат из редова свих запослених, а директор послодавца једног представника Послодавца.

Поступак за избор представника запослених организује и води синдикат.

Запослени у оквиру својих организационих јединица предлажу по једног представника запослених, а избор се врши непосредним гласањем свих запослених.

Члан 72.

Мандат одбора траје четири године.

Одбор бира председника на првој седници коју сазива синдикат. Председник Одбора не може бити представник Послодавца.

Седнице одбора, по потреби, сазива председник Одбора и о истима се сачињава записник.

Одбор доноси одлуке већином гласова.

Члан 73.

Одбор је дужан да разматра питања која се односе на безбедност и здравље на раду, а посебно:

1) остварује увид у све акте и учествује у разматрању свих питања који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

3) разматра повреде на раду са аспекта узрока и предлаже Послодавцу мере за њихово отклањање;

4) контролише опремљеност запослених и Послодавца средствима личне заштите и стање истих, те даје предлог за набављање средстава која, по његовом мишљењу, треба набавити, у складу са Актом о процени ризика и осталим актима;

5) разматра мере које се предузимају за побољшање услова рада и предлаже предузимање додатних мера заштите на раду на радним местима за које оцени да је потребно;

6) прати примену Закона, прописа, овог Уговора и других аката, у делу који се односи на безбедност и здравље на раду;

7) утврђује предлог послова са посебним условима рада, као и предлог мера које треба предузети на тим пословима;

8) по потреби, захтева вршење надзора од стране инспекције рада.

Образложене предлоге и мишљења, као и евентуалне захтеве за предузимање одговарајућих мера за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених, Одбор доставља директору Послодавца најмање три пута годишње.

Директор Послодавца је дужан да у року од 15 дана од дана пријема захтева из претходног става о предузетим мерама обавести Одбор и синдикат.

Члан 74.

Послодавац је дужан да упозна Одбор са:

1) налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада на захтев Одбора;

2) извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и са обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и

здравље на раду;

3) предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 75.

Послодавац је дужан да Одбору омогући:

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

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

3) информисање о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду, а нарочито о мерама које се предузимају у циљу остваривања безбедних и здравих услова рада на радном месту;

4) да присуствује инспекцијском надзору.

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 76.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао Послодавцу, у складу са Законом и овим Уговором.

Постојање штете, висину штете, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин надокнаде штете утврђује комисија, коју образује директор Послодавца, у року од осам дана од дана када је примљена пријава о насталој штети.

Комисија из претходног става утврђује висину штете, на основу процењене вредности оштећене ствари. Накнада штете може да се утврди и у паушалном износу.

Након утврђивања околности везаних за пријављену штету комисија своје мишљење доставља директору Послодавца који својим решењем обавезује запосленог да накнади учињену штету у примереном року, или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

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

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

X. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 77.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности, у висини од 50.000 динара и више;

3) ако је природом повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца, пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

За време трајања удаљења, запосленом припадају права утврђена Законом.

XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 78.

Послодавац може да понуди запосленом измену уговорених услова рада закључивањем анекса Уговора о раду, у случајевима утврђеним Законом и у следећим случајевима:

- 1) измене Правилника о организацији и систематизацији послова;
- 2) када запослени то захтева, а тиме се не ремети процес рада;
- 3) премештаја на друге послове, за које се захтевају иста врста и степен стручне спреме;
- 4) кад запослени не остварује просечне резултате рада на пословима које обавља или нема способност да их оствари;
- 5) кад је то потребно ради сврсисходнијег коришћења стручне спреме односно образовања, односно радне способности запосленог;
- 6) кад се смањи или повећа обим посла;
- 7) наступања других околности које утичу на пословање.

XII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 79.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач, на предлог синдиката, у складу са Статутом Послодавца.

Предлог из става 1. овог члана садржи: име и презиме кандидата, биографију, образложење и сагласност кандидата.

Члан 80.

Уколико синдикати не постигну договор о предлогу за представника или не предложе представника запослених у Надзорном одбору, представника предлаже комисија коју образује директор предузећа у саставу од два представника синдиката и представника Послодавца.

Члан 81.

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

Члан 82.

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

Члан 83.

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

XIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 84.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, синдикати и Послодавац су дужни да поштују

процедуру прописану Законом о раду, као и да, приликом предлагања запосленог за чијим је радом престала потреба заједно предлажу и утврђују критеријуме за проглашавање технолошког вишка.

Уколико је Послодавац у обавези да донесе програм решавања вишка запослених, исти доноси Надзорни одбор.

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

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

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

XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 85.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар, у циљу побољшања њихових услова живота и рада.

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

Члан 86.

Синдикат не може бити распуштен нити његова делатност забрањена актом Послодавца.

Члан 87.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачуној служби доставља синдикат.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде, или накнаде зараде, на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 88.

Синдикат је дужан да достави Послодавцу акт о упису у регистар синдиката и Одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана уписа у регистар синдиката, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 89.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из Закона и то:

- 1) да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- 2) да се информира о питањима која су од значаја за економска и радно-социјална питања од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката;
- 3) да се позива 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 90.

Послодавац је дужан:

1) да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад у оквиру расположивих могућности, као и израду завршног рачуна;

2) да председнику синдиката код Послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;

3) да обезбеди зараду председнику репрезентативних синдиката у висини просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику или његове зараде уколико је то повољније за запосленог;

4) изабраном представнику синдиката који је члан синдиката, потписника овог Уговора, омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;

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

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

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

8) да председника синдиката позива на седнице Надзорног одбора, и других органа кад се разматрају иницијативе упућене од стране синдиката.

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 плаћено одсуство за време преговарања, односно заступања и право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са овим уговором и Уговором о раду.

Члан 91.

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

Члан 92.

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 Синдикалне организације, 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 93.

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

Оснивач, Послодавац и синдикат залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

XV. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 94.

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

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

XVI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 95.

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

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

Члан 96.

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 97.

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

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 98.

Овај Уговор закључује се на период од три (3) године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника у његовом закључивању.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници Колективног уговора другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења овог Уговора.

Потписници су дужни да преговоре о новом Колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рока важења Уговора.

Члан 99.

Важење овог Уговора може престати пре истека рока из члана 98. овог Уговора, споразумом свих учесника или отказом.

Споразум се закључује у писаној форми и садржи дан престанка важења Уговора.

Отказ овог уговора сваки од учесника подноси осталим учесницима у писаној форми и садржи разлоге због којих се Уговор отказује.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 100.

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

Измене и допуне овог уговора може тражити, писаним путем, сваки учесник, уз навођење разлога због којих се траже његове измене и допуне.

Члан 101.

Спорна питања у примени овог Уговора решаваће арбитража коју образују учесници Колективног уговора у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Члан 102.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”, осим члана 22, став 1, тачка 4) подтачка (1), чија примена почиње почев од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда Ј. П. бр. 73527/9-07 од 23. децембра 2021. године.

Савез самосталних синдиката Србије
Синдикална организација Дирекције
за грађевинско земљиште и изградњу
Београда ЈП
Број 593/2024
Београд, 20. децембра 2024. године
Председник
Анђела Шишовић, с. р.

Дирекција за грађевинско земљиште
и изградњу Београда Ј. П.
Број 57686/9-07
Београд, 20. децембра 2024. године
В. д. директора
Марија Лековић, с. р.

Град Београд
Г број 401.1-4263
Београд, 24. децембра 2024. године
Градоначелник
Александар Шапић, с. р.

САДРЖАЈ

Страна

Колективни уговори

Колективни уговор код послодавца ЈП „Београдска тврђава” -----	1
Колективни уговор код послодавца Јавног водопривредног предузећа „Београдводе” Београд -----	11
Колективни уговор код послодавца Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда Ј. П. -----	21

„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.