



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXV Број 125

24. децембар 2021. године

Цена 265 динара

Градоначелник града Београда, 24. децембра 2021. године, на основу члана 69. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, бр. 15/16 и 88/19), члана 28. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 88/11, 104/16 и 95/18), члана 24. тачка 6. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 83/14 – др. закон, 101/16 – др. закон, 37/19 и 111/21 – др. закон) и члана 52. тачка 10. Статута Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 39/08, 6/10, 23/13, „Службени гласник РС”, број 7/16 – одлука УС и „Службени лист Града Београда”, број 60/19), донео је

РЕШЕЊЕ

I. Даје се сагласност на Ценовник услуга које се односе на спровођење мера контроле и смањења популације штетних организама (глодари, комарци, крпељи) мерама дезинсекције и дератизације на јавним површинама на територији града Београда, који је донео Надзорни одбор Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” под бројем 17270/5, на седници одржаној 23. новембра 2021. године.

II. Решење и Ценовник из става I. објавити у „Службеном листу Града Београда”, по добијању сагласности оснивача.

Градоначелник града Београда
Број 38-8943/21-Г, 24. децембра 2021. године

Градоначелник
Проф. др Зоран Радојичић, ср.

На основу члана 31. Статута ЈКП „Градска чистоћа” („Службени лист Града Београда”, бр. 64/16 и 100/17 и 86/19), Надзорни одбор ЈКП „Градска чистоћа” је на својој 109. редовној седници одржаној 23. новембра 2021. године, разматрајући 5. тачку дневног реда, донео следећи

ЦЕНОВНИК

УСЛУГА КОЈЕ СЕ ОДНОСЕ НА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА КОНТРОЛЕ И СМАЊЕЊА ПОПУЛАЦИЈЕ ШТЕТНИХ ОРГАНИЗАМА (ГЛОДАРИ, КОМАРЦИ, КРПЕЉИ) МЕРАМА ДЕЗИНСЕКЦИЈЕ И ДЕРАТИЗАЦИЈЕ НА ЈАВНИМ ПОВРШИНАМА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА КОЈЕ ПРУЖА ЈКП „ГРАДСКА ЧИСТОЋА” БЕОГРАД

1. Утврђује се Ценовник услуга за контролу и смањење популације глодара, инсеката и штетних организама и по-

слове дезинсекције и дератизације на јавним површинама на територији града које пружа ЈКП „Градска чистоћа” Београд, тако да гласи:

Ред. бр.	Опис услуге	Јединица мере	Цена по јединици мере (без ПДВ-а)	ПДВ 20 %	Цена по јединици мере (са ПДВ-ом)
1	2	3	4	5	6=4+5
1	Услуге спровођења мере контроле (МОНИТОРИНГ) организама				
1.1	Спровођење мера контроле (мониторинга) одраслих јединки комараца	мониторинг тачка	4,000.00	800.00	4,800.00
1.2	Спровођење мера контроле (мониторинга) ларви комараца	мониторинг тачка	1,000.00	200.00	1,200.00
1.3	Спровођење мера контроле (мониторинга) крпеља	флаг сат	4,166.67	833.33	5,000.00
1.4	Спровођење мера контроле (мониторинга) глодара у нехигијенским насељима	мониторинг тачка	833.33	166.67	1,000.00
1.5	Спровођење мера контроле (мониторинга) глодара на обалама река и приобаљу река и потока	мониторинг тачка	833.33	166.67	1,000.00
1.6	Спровођење мера контроле (мониторинга) глодара на зеленим површинама	мониторинг тачка	833.33	166.67	1,000.00
2	Услуге сузбијања КОМАРАЦА				
2.1	Сузбијање одраслих јединки комараца уређајима са земље на отвореним површинама УЛВ хладним замагљивањем са урачунатим трошковима препарата	ha	480.00		480.00
2.2	Сузбијање одраслих јединки комараца уређајима са земље на отвореним површинама термалним замагљивањем са урачунатим трошковима препарата	ha	680.00		680.00
2.3	Сузбијање ларви комараца са земље на отвореним површинама са урачунатим трошковима препарата	ha	4,000.00		4,000.00
3	Услуге сузбијања КРПЕЉА				
3.1	Сузбијање крпеља са урачунатим трошковима препарата	ha	750.00		750.00
4	Услуге сузбијања ГЛОДАРА				
4.1	Сузбијање глодара у нехигијенским насељима, са урачунатим трошковима препарата	ha	13,100.00		13,100.00
4.2	Сузбијање глодара у приобаљима са урачунатим трошковима препарата	km	11,500.00		11,500.00
4.3	Сузбијање глодара у неуређеним или делимично уређеним међублоковским површинама са урачунатим трошковима препарата	ha	10,000.00		10,000.00
5	Лабораторијске услуге – „PCR real time”				
5.1	Услуга анализе „PCR real time” (вирус грознице Западног Нила, маларија, „Borellia burgdorferi”, лептоспира)	анализа	4,000.00	800.00	4,800.00
6	Сузбијање одраслих јединки комараца из авиона са урачунатим трошковима препарата				
6.1	Сузбијање одраслих јединки комараца из авиона са урачунатим трошковима препарата	ha	750.00		750.00

2. Ценовник доставити оснивачу на сагласност.
3. Ценовник ступа на снагу по добијеној сагласности оснивача.
4. По прибављању сагласности од оснивача, престаје да важи Ценовник број 22739/3 од 11. децембра 2019. године са припадајућим изменама бр. 2696/11 од 14. фебруара 2020. године, бр. 16623/3 од 30. октобра 2020. године, бр. 19446/5 од 15. децембра 2020. године и бр. 8295/3 од 15. јуна 2021. године.

Надзорни одбор ЈКП „Градска чистоћа“
Број 17270/5, 23. новембра 2021. године

Председник
Др Александар Лучић, ср.

Заменик градоначелника града Београда, 24. децембра 2021. године, на основу члана 189. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 27/18 – др. закон, 10/19, 27/18 – др. закон и 6/20) чл. 4, 5, 11, 12, 13. и 14. Правилника о мерилима за утврђивање економске цене програма васпитања и образовања у предшколским установама („Службени гласник РС”, број 87/21) и члана 52. тачка 10. Статута Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 39/08, 6/10, 23/13, „Службени гласник РС”, број 7/16 – одлука УС и „Службени лист Града Београда”, број 60/19), донео је

РЕШЕЊЕ

О УТВРЂИВАЊУ ЕКОНОМСКЕ ЦЕНЕ ПРОГРАМА ВАСПИТАЊА И ОБРАЗОВАЊА У ПРЕДШКОЛСКИМ УСТАНОВАМА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД БЕОГРАД ЗА 2022. ГОДИНУ

I

Овим решењем утврђује се економска цена програма васпитања и образовања у предшколским установама чији је оснивач Град Београд за 2022. годину.

II

Економска цена програма васпитања и образовања у предшколским установама чији је оснивач Град Београд утврђује се у износу од 28.085 динара месечно по детету.

Структуру економске цене из става I. ове тачке чине:

Укупни планирани расходи на годишњем нивоу за предшколске установе	Просечан број уписане деце	Број уписане деце коригован просечном долазношћу	Годишња цена по детету
14.180.306.580,00	55.927	42.076	337.016

Расходи на месечном нивоу	Износ
Плате запослених и други расходи за запослене	
Расходи за запослене	19.607
Трошкови пословања	
Стални трошкови (трошкови енергената, комуналне услуге, услуге комуникације, трошкови платног промета, трошкови осигурања, остали трошкови)	2.296
Трошкови путовања	26
Услуге по уговору (административне услуге, компјутерске услуге, услуге образовања, издаци за стручне испите, услуге информисања, услуге за домаћинство и угоститељство и остале опште и стручне услуге)	464
Специјализоване услуге (услуге образовања, културе и спорта, медицинске услуге, контрола намирница и здравствени прегледи запослених и остале специјализоване услуге)	344
Текуће поправке и одржавање објеката и опреме	758
Трошкови намирница за припрему obroка за исхрану децембар	1.963

Расходи на месечном нивоу	Износ
Материјал (трошкови одржавања хигијене канцеларијски материјал, радна одећа и обућа за запослене, дидактика, медицински материјал потрошни материјал за рад са децом, алат, инвентар, материјал за саобраћај и други материјал)	1.514
Остали трошкови (дотације и трансфери, порези, обавезе, таксе, казне и пенали, новчане казне по решењу судова)	572
Трошкови закупа простора	475
Остали непланирани трошкови	66
Месечна цена по детету	28.085

Дневна економска цена по детету утврђује се дељењем месечне економске цене по детету из става I. ове тачке са бројем радних дана у месецу.

III

Учешће корисника услуга у економској цени по детету износи 20%, односно за целодневне облике рада у трајању од 11 часова утврђује се у износу од 5.617,00 динара месечно по детету.

Корисник услуга који, у складу са правилником којим се уређује остваривање исхране деце у предшколској установи, обезбеђује храну за своје дете током његовог боравка у предшколској установи, умањује се износ утврђен ставом I. овог члана и износи 5.224,00 динара месечно по детету.

Учешће корисника услуга у економској цени по детету за целодневне облике рада у трајању од 11 часова – програм припреме за школу утврђује се у износу од 3.516,00 динара месечно по детету.

IV

Даном почетка примене овог решења престаје да важи Решење о утврђивању економске цене програма васпитања и образовања у предшколским установама чији је оснивач Град Београд („Службени лист Града Београда”, број 155/20).

V

Ово решење објавити у „Службеном листу Града Београда”, а примењиваће се од 1. јануара 2022. године.

Заменик градоначелника града Београда
Број 6-9141/21-Г-01, 24. децембра 2021. године

Заменик градоначелника
Горан Весић, ср.

Градоначелник града Београда, 24. децембра 2021. године, на основу члана 24. тачка 6. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 83/14 – др. закон, 101/16 – др. закон, 37/19 и 111/21 – др. закон) и члана 52. тачка 6. Статута Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 39/08, 6/10, 23/13, „Службени гласник РС”, број 7/16 – одлука УС и „Службени лист Града Београда”, број 60/19), донео је

ЗАКЉУЧАК

О ИЗМЕНИ ИНТЕРВЕНТНИХ МЕРА ЗАШТИТЕ НАЈУГРОЖЕНИЈИХ ГРАЂАНА

I. У Интервентним мерама заштите најугроженијих грађана („Службени лист Града Београда”, бр. 19/95, 13/96, 22/98, 10/99, 14/99, 21/99, 9/00, 21/00, 14/01, 19/01, 26/01, 1/02, 11/02, 29/02, 2/03, 17/03, 33/03, 1/04, 12/04, 38/04, 15/05, 27/05, 27/06, 9/07, 39/07, 41/07, 42/08, 31/09, 1/10, 25/10,

39/10, 5/12, 41/12, 67/12, 33/13, 78/13, 27/14, 36/14, 41/14, 104/14, 38/15, 85/15, 67/16, 135/16, 108/17, 131/18, 131/19 и 155/20), у одељку III:

– У тачки в) речи „за децембар 2021. године” замењују се речима: „за децембар 2022. године”.

II. О реализацији овог закључка стараће се Секретаријат за социјалну заштиту, Градски центар за социјални рад, ЈКП „Инфостан технологије” и Секретаријат за финансије – Сектор за цене.

III. Овај закључак објавити у „Службеном листу Града Београда”.

Градоначелник града Београда

Број 4-8950/21-Г, 24. децембра 2021. године

Градоначелник

Проф. др Зоран Радојичић, ср.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда и члана 40. Статута ЈКП „Јавно осветљење” Београд послодавац и репрезентативни синдикати основани код послодавца и то: Синдикат Јавно осветљење Београд, Независни синдикат у ЈКП „Јавно осветљење Београд”, директор ЈКП „Јавно осветљење” Београд и градоначелник града Београда закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЈАВНО ОСВЕТЉЕЊЕ” БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

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

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

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

Репрезентативни синдикати у смислу овог уговора су синдикалне организације основане код послодавца у које је улажено најмање 15% од укупног броја запослених код послодавца и то Синдикат Јавно осветљење Београд и Независни синдикат у ЈКП „Јавно осветљење Београд”.

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

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

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

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

Зарада се састоји из:

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

– других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Члан 6.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

– коефицијента посла;
– вредности радног часа;
– времена проведеног на раду;

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

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредност радног часа без пореза и доприноса код послодавца не може бити мањи од минималне цене рада по радном

часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

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

Члан 7.

Планирана средства за зараде утврђују се годишњим програмом пословања предузећа.

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

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

Члан 8.

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

Члан 9.

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

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

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

Члан 10.

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

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

Члан 11.

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

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

- аконтација за текући месец између 20. и 30. у текућем месецу;

- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

2. Умањење зараде и исплата годишње награде

Члан 14.

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

Умањење зарада запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла на основу следећих критеријума:

- за мањи обим извршеног посла;
- за незадовољавајући однос према средствима рада;
- за прекорачење рока завршетка радова;
- за лош квалитет извршеног посла;
- за повреду радне дисциплине запослног.

Умањење зараде запосленог врши директор послодавца, решењем, на предлог непосредног руководиоца организационог дела послодавца или директора сектора.

Члан 15.

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

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

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

Признање се додељује на обележавање Дана комуналне делатности.

3. Увећана зарада

Члан 16.

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

1. ноћни рад;
2. рад у смени;
3. рад у шихти (двострано радно време);
4. додатак на зараду – минули рад,
5. рад на дан празника и
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 5%.

Уколико маса из претходног става буде недовољна, послодавац може исплату извршити и из основне масе, према времену проведеном на раду.

Члан 17.

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

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од 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; (двостран 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 прераподеле времена – до 30% од основице.

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

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

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

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

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

Члан 18.

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

- по основу сложености извршеног посла – до 10%;
- по основу повећања обима извршеног посла – до 10%;
- по основу квалитета извршеног посла – до 10%;
- по основу креативности и заинтересованости у раду – до 10%;
- по основу односа према раду што подразумева да поред редовних задатака прихвата и ради и додатне послове – до 10%;
- по основу односа према средствима рада што подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада, о утрошку материјала и енергије – до 10%;
- по основу завршетка посла пре рока – до 10%;

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

Увећање зараде запосленог из става 1. овог члана може износити највише 30%.

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

Увећање зараде запосленог врши директор предузећа на предлог непосредног руководиоца организационог дела предузећа и директора сектора, решењем.

Предлоге за увећање зараде утврђује непосредни руководиоца организационе целине у којој запослени ради и који прати извршавање послова које запослени треба да обавља, сходно одредбама Уговора о раду. Руководилац је дужан да у предлогу наведе по ком критеријуму и у ком проценту је одређен месечини учинак сваког појединог запосленог. Потписани предлози непосредних руководиоца се достављају директорима сектора који утврђују коначни предлог и достављају директору на коначну одлуку. Директор има право да прихвати или одбије предложене предлоге, како појединачно тако и у потпуности.

Руководилац организационе јединице који иницира предлоге за увећање зараде запослених у својој организационој јединици, у потпуности одговара за примену критеријума и оцену рада запослених у својој организационој јединици.

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.

4. Накнаде зарада

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 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:

– када је до 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 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 привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;

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

6. за одазивању позиву војних и других органа;

7. за стручно оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

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

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

10. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

(1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,

(2) почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

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.

5. Накнада трошкова

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 уговора 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 висини 500,00 динара по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ).

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији са садржаним порезима и доприносима на терет запосленог (друго износ) по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Годишњи износ регреса утврђен на начин из става 3. овог члана увећава се за фиксни износ од 33.000 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.

6. Друга примања

Члан 24.

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

1. 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;

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 сучајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна.

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

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

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

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

Члан 27.

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

1. теже болести и надавке лекова запосленог или чланова уже породице;
2. здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
3. наступања теже инвалидности;
4. ублажавања последица елементарних и других непогода;
5. Набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице
6. У случају рођења детета једном од родитеља.

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

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

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

Члан 28.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 23, 24, 25 и 26. 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.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радом 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 овим уговором и општим актом, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

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

Члан 31.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, а у складу са овим уговором и Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

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

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

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

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

Члан 32.

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

2. Приправници

Члан 33.

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

Приправник може засновати радни однос за обављање послова на сваком радном месту предвиђеном Правилником о организацији и систематизацији послова, осим за руководећа радна места.

Приправнику приправнички стаж траје:

– за високу стручну спрему – дванаест месеци;

– за вишу стручну спрему – девет месеци;

– за средњу стручну спрему – шест месеци;

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

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

Директор предузећа месец дана пре истека приправничког стажа именује комисију за полагање приправничког испита, у чијем саставу морају бити лица који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на приправничком стажу.

Комисија из става 6. овог члана приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

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

Приправнички испит се полаже пред комисијом формираном од стране директора предузећа за праћење рада приправника, у чијем саставу морају бити лица који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на приправничком стажу.

Приправник може бити ослобођен полагања приправничког испита уколико комисија за праћење рада приправника, формирана одлуком директора, процени да је способан за самосталан рад.

Приправнику престаје радни однос ако не покаже одговарајућу успешност у обради и одбрани задате теме, као и након истека времена на које је закључио уговор о раду.

3. Радно време

Члан 34.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које директор овласти, полазећи од следећег:

1) на радним местима где процес рада то дозвољава, радно време се организује у једној смени,

2) на радним местима где процес рада траје непрекидно, рад се организује у сменама или турнусима (12–24, 12–48),

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

Одлука о почетку и завршетку радног времена се доставља синдикату.

Члан 35.

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

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

Члан 36.

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

Члан 37.

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

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

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

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

Члан 38.

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

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

Послодавац је дужан да запослеом достави решење за прековремени рад.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима прописаним законом као и у случају замене изненада одсутног запосленог, у случају хитне потребе за завршавањем одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету послодавцу.

Запослени је дужан да ради прековремено на основу писаног налога послодавца или усменог налога, с тим да је послодавац дужан да запосленом достави писани налог у року од три дана. Налог за прековремени рад запосленом може дати непосредни руководилац, директор предузећа као и лице које је директор овластио за давање таквих налога.

Запослени може, на лични захтев, добити одобрење за прековремени рад уколико за време редовног рада није било могуће да заврши започете послове. Одобрење по писаном захтеву запосленог даје непосредни руководилац, директор предузећа и лице које директор овласти за давање одобрења.

Запослени је дужан да по обављеном послу, а најкасније наредног дана, сачини писани извештај о прековременом раду са назначеним бројем прековремених радних сати, описом рада који је било неопходно обавити као и о утрошеном материјалу. Извештај оверава непосредни руководилац запосленог.

Извештај о прековременом раду из претходног става овог члана са свим наведеним неопходним елементима може сачинити и непосредни руководилац запосленог који га својим потписом оверава.

Руководилац организационе целине сачињава и оверава месечни извештај о прековременом раду запослених на основу оверених извештаја које су сачинили запослени или њихов непосредни руководилац у претходном месецу. Месечни извештај о прековременом раду запослених, руково-

диоци достављају надлежном директору сектора на контролу, а након његовог парафирања директору предузећа који доноси решење о исплати увећане зараде. Решење о исплати увећане зараде са пратећим овереним месечним извештајем о прековременом раду представља основ за обрачун и исплату прековремених часова рада.

Руководиоци организационих целина који сачињавају месечни извештај о прековременом раду запослених одговорни су за исправност унетих података.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Члан 39.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Одмори и одсуства

Члан 40.

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

а) Годишњи одмор

Члан 41.

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

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

1) радног искуства;

2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;

3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и

4) посебних отежаних услова рада.

Члан 42.

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

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум увећава по основу:

1) радног искуства до седам радних дана и то:

- од три до пет година стажа осигурања – један радни дан;
- од пет до 10 година стажа осигурања – два радна дана;
- од 10 до 15 година стажа осигурања – три радна дана;
- од 15 до 20 година стажа осигурања – четири радна дана;

дана;

- од 20 до 25 година стажа осигурања – пет радних дана;
- од 25 до 30 година стажа осигурања – шест радних дана;

дана;

- од 30 до 40 година стажа осигурања – седам радних дана.

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

1. 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;

2. 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;

3. 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;

4. за послове са посебним овлашћењима и одговорностима до пет радних дана;

3) инвалидности рада – здравственог стања запослениог или члана уже породице и то:

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

4) посебних услова рада до седам радних дана и то:

– за рад на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж) – седам радних дана
– на пословима на којима је уведено скраћено радно време – два радна дана

Ако би запосленом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор трајао дуже од 30 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

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

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

б) Одсуство са рада – илаћено одсуство

Члан 45.

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

1. ступања у брак, пет радних дана;
2. рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, седам радних дана;
3. смрти члана уже породице (брчни друг, деца, родитељи запосленог), седам радних дана;
4. смрти брата или сестре запосленог, пет радних дана;
5. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим, два радна дана;
6. теже болести члана уже породице, седам радних дана;
7. селидбе сопственог домаћинства, четири радна дана;
8. полагања стручног испита, 1–6 радних дана;
9. полазак детета у први разред основне школе – два дана;
10. елементарних непогода, 3–5 радних дана;
11. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана;
12. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, 3–7 радних дана;
13. добровољног давања крви три радна дана за сваки случај добровољног давања крви;
14. донирање органа седам радних дана.

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

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

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

Члан 46.

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

- полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља,
- израде докторске дисертације,
- учешћа у студијским или експертским групама
- и другим облицима стручног усавршавања, и то за:
 - 1) полагање испита на високошколској установи – два радна дана по испиту,
 - 2) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања – два дана по испиту,
 - 3) полагање правосудног испита – петнаест радних дана,
 - 4) полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама – четири радна дана по испиту осим у случају када се полаже само један испит када запослени има право на десет радних дана,
 - 5) одбрану мастер рада – десет радних дана,
 - 6) одбрану докторске дисертације – петнаест радних дана,
 - 7) друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању које је утврђено уговором о стручном усавршавању.

Члан 47.

Послодавац може да запосленом обезбеди образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени има право и обавезу да стално усавршава своје радне, стручне и психофизичке способности, ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова за које је засновао радни однос.

Видови стручног оспособљавања и усавршавања, који се реализују на терет послодавца, на основу годишњег плана стручног оспособљавања и усавршавања, могу бити:

- стицање искустава у земљи и иностранству,
- семинари и саветовања,
- стручна путовања у земљи и иностранству,
- стицање и усавршавање знања страних језика,
- обуке и курсеви,
- ванредно школовање за стицање вишег степена стручне спреме,
- специјализација,
- преквалификација и доквалификација.

Послодавац годишњим програмом пословања утврђује средства за стручно оспособљавање и усавршавања запослених, о чему обавештава синдикат.

Члан 48.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању до 30 радних дана у току календарске године у случају упућивања на рехабилитацију по писаној препоруци здравствене установе.

в) Неплаћено одсуство

Члан 49.

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

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 45. – два радна дана.

Члан 50.

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 у случајевима:

- 1) неговања тешко болесног члана уже породице,
- 2) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања које није предвиђено програмом послодавца,
- 3) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација,
- 4) обављања послова у вези изградње куће или стана у циљу решавања стамбеног питања,
- 5) у другим оправданим случајевима по оцени директора предузећа.

Неплаћено одсуство се може одобрити само ако се тиме не омета процес рада код послодавца.

Неплаћено одсуство може трајати од тридесет радних дана најдуже до шест месеци у току календарске године, а у случају из тачке 1. става 1. овог члана, најдуже годину дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца, решењем или лице које он овласти на основу документованог захтева уз претходну сагласност непосредног руководиоца.

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

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 51.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) смрћу запосленог;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 52.

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

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 53.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 54.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

4. Отказ од стране послодавца

1) Разлози за оти́каз

Члан 55.

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 које му је одобрено у складу са законом односно овим уговором.

Члан 56.

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

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

Комисија из става 2. овог члана састоји се од три члана, који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља.

Комисија из става 2. овог члана, образује се за сваки случај посебно.

Чланови комисије из става 2. овог члана споразумно одређују председавајућег.

Комисија из става 2. овог члана, дужна је да отпочне рад у току од три дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

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

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог,
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писано или практично).

Комисија доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору.

Запослени има право да се на записник изјасни на дату оцену о знању и способности, односно резултатима рада од стране комисије.

Одлука комисије је коначна.

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

Члан 57.

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

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

Члан 58.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 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 је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) 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;
- 7) 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 1. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. тачка 1. овог члана.

Члан 59.

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5) Закона о раду.

2) Мере за *нейошћивање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза*

Члан 60.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 57. и 58. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3) *Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере*

Члан 61.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 57. и 58. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 185. овог закона о раду.

Члан 62.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2) коришћење породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3) одслужење или дослужење војног рока;

4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;

6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

1) *Рок застарелости*

Члан 63.

Отказ уговора о раду из члана 55. тачка 1. и чл. 57 и 58. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 55. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

2) *Достављање акција о ојказу уговора о раду*

Члан 64.

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

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

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

3) *Обавеза исплате зараде и накнаде зараде*

Члан 65.

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

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

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 66.

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

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

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

Члан 67.

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

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

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 68.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 55. тачка 1) овог уговора, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

Члан 69.

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

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

8. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 70.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 71.

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

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

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

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

Члан 72.

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

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

Члан 73.

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

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

VI. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 74.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се иста надокнађује утврђује се посебним општим актом предузећа.

VII. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 75.

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

Члан 76.

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

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

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

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

Члан 77.

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

Члан 78.

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

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

Члан 79.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да 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 репрезентативних синдиката.

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

Члан 80.

Запосленом припадају средства и опрема личне заштите у складу са Актом о процени ризика и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице.

Пре напуштања радног места запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 81.

Под пословима са ризиком подразумевају се штетне околности и утицај, као и други ризици којима је запослени изложен у току рада а који се, и поред примене одговарајућих мера безбедности и здравља на раду, не могу у потпуности отклонити с обзиром на природу послова и организацију рада, и то: рад на висини, рад под напоном, рад у близини напона, бука, вибрација, рад са токсичним и нагривајућим материјалима и слично а који су као такви одређени Актом о процени ризика.

VIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 82.

Представнике запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених у складу са законом и статутом послодавца.

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

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

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

Члан 83.

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.

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

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 84.

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

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

Члан 85.

Уколико настане спор због отказа уговора о раду, радног времена, остваривања права на годишњи одмор, исплате зараде (плате, накнаде зараде) и минималне зараде, исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регресе за коришћење годишњих одмора, и других накнада трошкова у складу са законом, исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом, дискриминације и злостављања на раду сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана стране у спору (запослени и послодавац) могу настали спор решавати пред арбитражом у којем случају ће се примењивати одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

Х. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 86.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко пословног секретара.

Члан 87.

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

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

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

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

Члан 88.

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.

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

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

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

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

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

Члан 89.

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

Члан 90.

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 91.

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.

ХИ. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 92.

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

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

Члан 93.

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

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

Члан 94.

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

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 95.

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 96.

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 97.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 96. 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 98.

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

Члан 99.

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

Члан 100.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи колективни уговор заведен код послодавца ЈКП „Јавно осветљење” Београд број 5884 од 4. октобра 2018. године односно заведен код оснивача под бројем Г Бр. 4011-7036 од 10. октобра 2018. године, Анекс 1 Колективног уговора код послодавца ЈКП „Јавно осветљење” Београд заведен под бројем 5989 од 29. септембра 2021. године, односно заведен код оснивача под бр. Г Бр. 4011-7036/18 од 26. октобра 2021. године и Анекс 2 Колективног уговор код послодавца ЈКП „Јавно осветљење” Београд заведен под бројем 7466 од 26. новембра 2021. године односно заведен код оснивача под бројем Г Бр. 4011-7036/18 од 1. децембра 2021. године.

Члан 101.

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

**Синдикат
Јавно осветљење Београд**

Број 5/21
Београд, 23. децембра 2021.
године
Председник
Срђан Ђајић, ср.

**Независни синдикат
у ЈКП Јавно осветљење
Београд**

Број 5/21
Београд, 23. децембра 2021.
године
Председник
Бранимир Поповић, ср.

ЈКП „Јавно осветљење” Београд

Број 8293
Београд, 23. децембра 2021.
године
Директор
**Александар Цинцар
– Попоски, ср.**

Град Београд

Г број 4011-9152
Београд, 24. децембра 2021.
године
Градоначелник
Зоран Радојичић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17– одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), чл. 5. и 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 117/21) послодавац и репрезентативни синдикати основани код послодавца, и то: Синдикат ЈКП „Београд-пут” – „Независност”, Синдикална организација ЈКП „Београд-пут”, Независни синдикат радника ЈКП „Београд-пут”, Асоцијација слободних и независних синдиката ЈКП „Београд-пут”, синдикат „Слога” Београд-пут и Синдикат „Једнакост”, директор ЈКП „Београд-пут” и градоначелник града Београда, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „БЕОГРАД-ПУТ”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

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

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

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

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

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

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

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

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

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

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

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 6.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса код послодавца не може бити мањи од минималне цене рада по рад-

ном часу без пореза и доприноса утврђеном одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

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

Члан 7.

Планирана средства за зараде у предузећу утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа.

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

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

Члан 8.

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

Члан 9.

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

Члан 10.

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

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

Група послова	Послови који се обављају	Потребна квалификација	Распон коефицијента
I	Најједноставнији послови неквалификованог радника	НК I. степен	3,00 – 3,30
I. I	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, послови полуквалификованог радника и мање сложени послови квалификованих радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објекта, послови руковања средствима рада, машинама и постројењима	НК, ПК и КВ I, II и III. степен	3,00 – 3,30
III	Средње сложени послови квалификованих радника, мање сложени административни послови, мање сложени послови висококвалификованих радника	КВ, ВКВ и ССС III, IV и V степен	3,30 – 3,50
IV	Најсложенији и разноврсни послови квалификованих радника, послови средње стручне спреме везани за припрему и праћење, средње сложени административно – технички послови, средње сложени послови висококвалификованих радника	КВ, ССС, ВКВ III, IV и V степен	3,50 – 3,85
V	Сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему, праћење и руковођење процесом рада, сложенији административно – технички послови, најсложенији и разноврсни послови висококвалификованих радника	ССС, ВКВ IV и V степен	3,85 – 4,20
VI	Најсложенији послови средње стручне спреме и запослених са вишом школском спремом	ССС и ВС IV и VI. степен	4,20 – 4,80

Група послова	Послови који се обављају	Потребна квалификација	Распон коефицијента
VII	ВСС у производњи и пружању комуналних услуга, одржавању уређаја и комуналних објеката, који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, економско – правних и других стручни специјализованих послова	ВСС – VII. степен	4,80 – 5,40
VIII	Сложени специјализовани послови везани за организационо, оперативни и стручно виђење радних процеса, сложени послови на припреми, праћењу и анализирању процеса рада и послови руковођења одговарајућим организационим деловима процеса рада.	ВСС – VII. степен	5,40 – 5,80
IX	Сложени послови високе стручне спреме, као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле, руковођење процесом рада, припрема стручних предлога за унапређење процеса рада	ВСС – VII. степен	5,80 – 7,15
X	Најсложенији послови високе стручне спреме у процесу рада комуналних делатности као и најсложенији руководећи послови	ВСС – VII. степен	7,15 – 9,35

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

Члан 11.

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

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

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

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

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

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

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

VII. степен стручне спреме – у овај степен разврставају се лица са завршеним високим образовањем (завршен факултет) стеченим према прописима који су важили до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. септембар 2005. године) као и лица које су према важећем пропису

о високом образовању стекла високо образовање на основним академским студијама у трајању од четири године (240 ЕСПБ), специјалистичким струковним студијама у трајању од четири године (240 ЕСПБ), као и дипломске академске студије–мастер (300 ЕСПБ).

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

- за мањи обим извршеног посла од 5% – до 20%;
 - за лошији квалитет извршеног посла од 5% – до 20%.
- Увећање зарада (стимулација) запосленима може се извршити највише до 40% на основу следећих критеријума:
- по основу сложености извршеног посла – до 10%;
 - по основу повећања обима извршеног посла – до 10%;
 - по основу квалитета извршеног посла – до 10%;
 - по основу завршетка посла пре рока – до 10%;
 - по основу отежаних услова рада – до 10%;
 - од 3% до 6% у случају изложености буци, прабини, прљавштини или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења;
 - од 3% до 6% у случају тешких физичких напора, рада на температури нижој од минус 10 °С или вишој од плус 30 °С, руковања штетним или отровним материјама;
 - од 5% до 10% у случају повећане опасности од повреде на раду.

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

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

Увећање зарада запосленима из става 2. овог члана може се вршити из средстава издвојених највише до 1,5% од планираних и одобрених средстава за месец за који се врши исплата.

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

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

Поседна комисија формирана за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 8. 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.

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

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

2. Увећана зарада

Члан 15.

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

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени (турнусу);
- 3) додатак на зараду – минули рад;
- 4) рад на дан празника;
- 5) рад недељом.

Запослени има право и на увећану зараду за прековремени рад.

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

Члан 16.

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

- за рад на дан празника који је нерадни – 130% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и шест часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 40% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основице;
- за рад недељом – 15% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена до 30% од основице;
- на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40, а по званичним подацима Републичког хидро-метеоролошког завода – 100% од основице

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

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

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

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

Члан 17.

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

3. Накнада зараде

Члан 18.

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем; ако законом није другачије одређено
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана, у складу са чланом 75. овог уговора.

Члан 19.

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

4. Накнада трошкова

Члан 20.

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

- месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни);
- месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину;
- за релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте, општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза;
- запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз;
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12

сати проведених на службеном путу запослени има право на ½ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

– 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;

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

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

Члан 21.

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

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брutto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

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

5. Друга примања

Члан 22.

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

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

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова, а на основу рачуна за превоз, погребну опрему и сахрану покојника, а не више од износа две просечне бруто зараде по запосленом у Граду Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику; У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

Члановима уже породице запосленог из става 1. алинеја 2. овог члана сматрају се родитељи, усвојилац, брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог. У случају смрти запосленог ако запослени нема чланове уже породице, накнада трошкова погребних услуга исплаћује се лицу које је сносило трошкове сахране у складу са алинејом 2. став 1. овог члана.

Члан 23.

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

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

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

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

Члан 24.

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

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

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

Члан 25.

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

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

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

Члан 26.

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

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

6. Солидарна помоћ

Члан 27.

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

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства и то у висини од 41.800 динара, без пореза и доприноса по запосленом на годишњем нивоу;
- послодавац је дужан да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, ужој породици запосленог исплати једнократну солидарну помоћ у висини најмање седам просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

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

Члан 28.

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

7. Минимална зарада

Члан 29.

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

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

Члан 30.

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

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 31.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

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

Члан 32.

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

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

Члан 33.

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

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

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

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

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

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

Члан 34.

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

2. Приправници

Члан 35.

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

Приправнику приправнички стаж траје:

- за високу стручну спрему (VII. ст. стручне спреме) – једну годину;

– за вишу стручну спрему (VI. степен стручне спреме) – девет месеци;

– за средњу стручну спрему (IV степен стручне спреме) – шест месеци;

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

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

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

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

Комисија из става 6. овог члана приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

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

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

3. Радно време

Члан 36.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

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

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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

Члан 39.

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

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

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

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

Члан 40.

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

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

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

Члан 41.

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

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

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

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

4. Одмори и одсуства

Члан 42.

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

а) Годишњи одмор

Члан 43.

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

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

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) радног места са повећаним ризиком на основу акта о процени ризика.

Члан 44.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до седам радних дана, и то:
 - од 4 до 7 година радног стажа – један дан;
 - од 8 до 11 година радног стажа – два дана;
 - од 12 до 15 година радног стажа – три дана;
 - од 16 до 19 година радног стажа – четири дана;
 - од 20 до 23 година радног стажа – пет дана;
 - од 24 до 27 година радног стажа – шест дана;
 - од 28 година радног стажа и више – седам дана.
- 2) Сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:
 - за послове за које се захтева од I. до IV. степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године – два радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI. степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) – три радна дана;
 - за послове за које се захтева VII. и VIII. степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије – четири радна дана;
 - за пословодство предузећа – пет радних дана;
- 3) радног места са повећаним ризиком на основу Акта о процени ризика три радна дана.
- 4) Дужина годишњег одмора запосленог увећава се три радна дана и то:
 - запосленом инвалиду;
 - самохраном родитељу, усвојиоцу са дететом до седам година;
 - запосленој са дететом до седам година;
 - запосленој са двоје или више деце до 14 година живота;
 - запосленом родитељу, усвојиоцу који има дете са сметњама у психофизичком развоју;
 - запосленом родитељу, усвојиоцу који има дете које болује од ретке болести (према списку ретких болести);
 - запосленом родитељу, усвојиоцу који има дете које болује од малигног обољења;
 - запосленом имаоцу донорске картице;
 - запосленом оболелом од малигног обољења.

У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор по свим основама ове тачке увећава за четири радна дана;

Члан 45.

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

Члан 46.

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

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

Члан 47.

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

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

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 48.

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

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

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

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

- нега детета са психофизичким недостацима;
- нега детета које болује од ретке болести (према списку ретких болести).

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

Члан 49.

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

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

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

в) Неплаћено одсуство

Члан 50.

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 48 – 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 решењем.

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

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 51.

Запосленом радни однос престаје:

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

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 52.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

3. Отказ од стране послодавца

Члан 53.

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

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

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 54.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 55.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;

4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5) и у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП „Београд-пут” и уговором о раду.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 56.

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

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

Члан 57.

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

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

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

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

Члан 58.

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

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 59.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

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

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

3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима;

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

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

V. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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

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

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

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

VI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 61.

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

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

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

Члан 62.

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

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

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

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

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

Члан 63.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако раде на радном месту са повећаним ризиком обављају лекарске прегледе на које их упућује послодавац, 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.

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

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

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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

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

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 66.

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

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

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

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

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

Члан 70.

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

Члан 71.

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

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

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

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 72.

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

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

X. УСЛОВ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 73.

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

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 74.

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

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

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

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

Члан 75.

Послодавац је дужан:

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

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

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

- изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;

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

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

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

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

Члан 76.

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

Члан 77.

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

Члан 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: председнику запослених у надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 79.

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

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

XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 80.

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 комунална предузећа.

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

Члан 82.

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

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 83.

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

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

Члан 84.

Овај уговор се закључује на три године.

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

Члан 85.

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

У случају отказа овај уговор 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 86.

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

Члан 87.

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

Члан 88.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи колективни уговор код послодавца ЈКП „Београд-пут” IV/1 број 39674/2018 од 4. октобра 2018. године, Анекс I. Колективног уговора за Јавно комунално предузеће „Београд-пут” IV/1 бр. 32363/2021 од 8. септембра 2021. године и Анекс II. Колективног уговора за Јавно комунално предузеће „Београд-пут” IV/1 бр. 42157/2021 од 24. новембра 2021. године.

Члан 89.

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

**Синдикат ЈКП „Београд-пут”
„Независност”**
Београд, 17. децембра 2021.
године
Главни повереник
Предраг Давидовић, ср.

ЈКП „Београд-пут”
Број N/1 45948/2021
Београд, 17. децембра
године
Директор
Иван Тејић, ср.

**Синдикална организација
„Београд-пут”**
Београд, 17. децембра 2021.
године
Председник
Дејан Јерemiћ, ср.

Град Београд
Гброј 4011-9160
Београд, 24. децембра 2021.
године
Градоначелник
Проф. др Зоран Радојичић, ср.

**Независни синдикат
радника „Београд-пут”**
Београд, 17. децембра 2021.
године
Председник
Небојша Јосић, ср.

**АСНС
„Београд-пут”**
Београд, 17. децембра 2021.
године
Главни повереник
Иван Јанковић, ср.

**Синдикат „Слога”
Београд-пут**
Београд, 17. децембра 2021.
године
Председник
Аца Ристић, ср.

**Синдикат
Једнакост**
Београд, 17. децембра 2021.
године
Председник
Гордана Пушара, ср.

На основу чл. 240, 241. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС и 95/18 аутентично тумачење), а у складу са Поседним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 117/21), директор Јавног комуналног предузећа „Ветерина Београд”, Синдикална организација ВУ „Ветерина Београд”, Заједница синдиката Србије „Ветерина Београд”, Синдикат „Ветерина Београд” (у даљем тексту: репрезентативни синдикати код послодавца) и Градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ВЕТЕРИНА БЕОГРАД”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Члан 2.

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

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

Члан 3.

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

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

Средства за исплату зараде обезбеђује послодавац.

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

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 4.

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

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

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

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

Члан 5.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

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

Члан 6.

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

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђује се послодавцу ЈКП „Ветерина Београд”, Годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

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

Члан 7.

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

Члан 8.

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

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

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада у ЈКП „Ветерина Београд”, одређује се у најмањем распону од 1 до 3.

Члан 9.

Зарада из члана 5. овог уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 10.

Основна зарада запослених у ЈКП „Ветерина Београд”, може се умањити најмање 5%, а највише до 20%.

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

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

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

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

Признања се додељују на обележавање Дана комуналне делатности.

Члан 11.

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

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

Увећање – стимулација из става 1. овог члана, односно умањење зарада из члана 10. овог уговора запосленима, врши се на основу посебног акта о расподели зараде код послодавца. Запослени може бити стимулисан највише два пута у току календарске године.

Члан 12.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 8. овог уговора.

Члан 13.

Послодавац и репрезентативни синдикати су чланом 8. утврдили и разрадили послове по групама послова, полазећи од стручне спреме. Коефицијент за сваки посао утврдиће се посебним актом код послодавца.

Члан 14.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у ЈКП „Ветерина Београд”, и то до 15. у месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 15.

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

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

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

Члан 16.

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

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

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

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

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

Члан 17.

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

Члан 18.

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

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

– када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;

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

2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;

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

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

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

6. за одазивање позиву војних и других органа;

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

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

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

10. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19, или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације и то:

1) За првих 30 дана одсуства са рада висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,

2) Почев од 31. дана одсуства са рада висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из тачке 10. овог члана, запослени доказује решењем далежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције МУП-а и др) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака) у складу са законом.

Члан 19.

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

Члан 20.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим уговором 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 од стране послодавца, исплатиће се у готовини трошкови превоза на основу достављеног рачуна за куповину месечне претплатне карте на тој релацији.

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

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

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

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

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

Члан 21.

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).

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брutto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

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

Члан 22.

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

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

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

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

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

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

Члан 23.

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

Члан 24.

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

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

Члан 25.

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

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

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

– наступања теже инвалидности;

– ублажавања последица елементарних и других непогода;

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

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

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

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

Послодавац може запосленом за рођење детета да исплати солидарну помоћ у износу од 15.000 динара по детету.

Члан 26.

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 27.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом, овим уговором и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца ЈКП „Ветерина Београд”.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

Члан 28.

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

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

Члан 29.

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

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

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

Члан 30.

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

2. Радно време

Члан 31.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

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

Члан 32.

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

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

Члан 33.

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

Члан 34.

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

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

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

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

Члан 35.

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

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

Члан 36.

Директор ЈКП „Ветерина Београд” у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебном одлуком 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.

Прерасподела радног времена код послодавца ЈКП „Ветерина Београд” се не везује за календарску годину, и трајаће најдуже девет месеци.

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

3. Одмори и одсуства

Члан 37.

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

Годишњи одмор

Члан 38.

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

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

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

Члан 39.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1	Радног искуства, за сваких навршених пет година рада један радни дан	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	један радни дан
	– за послове за које се захтева V и VI. степен стручне спреме	два радна дана
	– за послове за које се захтева VII. и VIII. степен стручне спреме	три радна дана
3	за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	до четири радна дана
	1) за директора	четири радна дана
	2) за извршног директора и директоре сектора	три радна дана
	3) за руководиоце	два радна дана
	4) за шефове	један радни дан
4	По основу услова рада	један радни дан
5	Запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота	три радна дана
6	Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година и запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	четири радна дана
7	За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора (радна места: ветеринар, ветеринарски техничар, хигијеничар комуналне зоохигијене и возач зоохигијене	два радна дана

Члан 40.

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

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

Члан 41.

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

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

Одсуство са рада

Члан 42.

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

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

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

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

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

Члан 43.

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

Члан 44.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет радних дана 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 42. – два радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

Члан 45.

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

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

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

Члан 46.

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

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

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

Обавеза послодавца је да осигура све запослене на радном месту за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор ЈКП „Ветерине Београд”.

Члан 47.

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

Члан 48

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

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

Члан 49.

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

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

4. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 50.

Радни однос престаје:

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

Члан 51.

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

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

Члан 52.

Отказ од стране послодавца

1. Разлози за отказ

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду;

Члан 53.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, овим уговором односно уговором о раду и то:
 1. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање послова утврђених Правилником о систематизацији радних места и другим општим и посебним актима послодавца;
 2. неизвршавање налога директора и руководиоца организационих јединица у погледу начина и рокова извршења послова и радних задатака;
 3. одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога;
 4. незаконито располагање средствима предузећа;
 5. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада и опреме;
 6. располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време, без писане сагласности;
 7. неовлашћено коришћење печата и штамбиља предузећа;
 8. свесно закључивање неповољних уговора на штету предузећа;
 9. присвајање имовине ЈКП „Ветерина Београд” или средстава рада и оштећење средстава за рад и уништавање имовине;
 10. угрожавање имовине ЈКП „Ветерина Београд”, живота или здравља запослених и других лица;
 11. намерно подношење фиктивних обрачуна, рачуна и неистинитих извештаја;
 12. прикривање повреде радне обавезе односно штете која је настала као последица исте;
 13. крађа без обзира на вредност, утаја и проневера предузећа;
 14. мањак или вишак настао приликом пописа;
 15. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и општим актом послодавца;
 16. изношење и саопштавање исправа и података неовлашћеним лицима, тако да се наноси штета интересима и пословном угледу послодавца;
 17. одбијање да се изврши прописани лекарски преглед;

Члан 54.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом, овим уговором, општим актима послодавца и уговором о раду;
- 2) због долазка на рад под дејством алкохола, наркотика 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 и уношење истих у пословне просторије предузећа;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) ако не достави послодавцу потврду лекара о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 5) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

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

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

1. непоштовање радног времена и организације рада послодавца;
2. неоправдано изостајање са рада: два радна дана у току једног месеца или пет радних дана са прекидима у току календарске године;
3. неоправдано закашњење на посао три пута у току једног месеца или пет пута у току два месеца, неоправдани излазак са рада пре завршетка радног времена, три пута у току месеца или пет пута у току два месеца;
4. недолучно, насилничко или увредљиво понашање према непосредним руководиоцима и осталим запосленима (туча, свађа, увреда, изазивање нереди, претња и слично);
5. спавање на радном месту и у току радног времена;
6. неовлашћено фотографисање и сачињавање видео-аудио и других записа животиња смештених у прихватилиштима и запослених лица;
7. злостављање животиња (батињање, шутирање, бичевање, неодговарајући начин хватања и обуздавања, као и свако психичко злостављање прописано одредбама Закона о добробити животиња);
8. недолучно се понаша према странкама којим се нарушава пословни углед послодавца;
9. одбијање рада у циљу обезбеђења минимума процеса рада у време трајања штрајка;
10. организовање штрајка супротно законским одредбама;
11. спречавање запосленог да учествује у штрајку који је организован у складу са законом;
12. спречавање и ометање запосленог да обавља посао за време трајања штрајка,
13. фалсификовање новчаних и других докумената;
14. злоупотреба службених легитимација, картица као и службених возила;
15. самовољни прекид рада;
16. наплаћивање регистрованих услуга из делатности предузећа без издавања рачуна;
17. наплаћивање услуга супротно важећем ценовнику ЈКП „Ветерина Београд”;
18. неблаговремено или нетачно правдање издатака са службеног пута;
19. непријављивање повреде радне обавезе;
20. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршење радних обавеза;
21. злостављање на раду;
22. злоупотреба права на заштиту од злостављања;
23. повреда Кодекса понашања запослених и других општих акта предузећа којим је утврђена радна дисциплина;
24. уношење ватреног оружја унутар пословних просторија послодавца;
25. некоришћење, немарно или неодговорно коришћење идентификационе картице за евиденцију присутности на раду;
26. немарно и несавесно чување службених списа или података;

Члан 55.

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5. Закона о раду.

IV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 56.

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

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

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

Члан 57.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку 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 58.

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

Члан 59.

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

Члан 60.

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

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

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

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

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

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 62.

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

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

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 63.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 64.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се 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 65.

Послодавац је дужан:

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

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

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

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

Члан 66.

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

Члан 67.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71.

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

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

Члан 72.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору код послодавца ЈКП „Ветерина Београд” започну најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Члан 73.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 72. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор 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 74.

Сви радни спорови решаваће се у складу с законом којим се уређује област мирног решавања радних спорова.

Члан 75.

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

Члан 76.

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

Члан 77.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавно комунално предузеће Ветерина Београд број 03-3548/1 од 4. октобра 2018. године, објављен у „Службеном листу Града Београда”, број 98 од 11. октобра 2018. године са пратећим Анексима 1, 2, 3, 4. и 5. Колективног уговора код послодавца Јавно комунално предузеће „Ветерина Београд”.

Члан 78.

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

Синдикална организација	Јавно комунално предузеће
ВУ „Ветерина Београд”	„Ветерина Београд”
Београд, 21. децембра 2021. године	Београд, 21. децембра 2021. године
Председник	
Мр сци вет. мед. Снежана Јовић Дамњановић, ср.	Директор
	Др вет. мед. Будимир Грубић, ср.
Заједница синдиката Србије	Синдикат
Ветерина Београд	„Ветерина Београд”
Београд, 21. децембра 2021. године	Београд, 21. децембра 2021. године
Председник	Председник
Душан Ивић, ср.	Дејан Филиповски, ср.

Град Београд
Г број 4011-9164
Београд, 24. децембра 2021. године
Градоначелник
Проф. др Зоран Радојичић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 – УС, 95/18 – др. пропис – у даљем тексту закон), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/21) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 117/21), Синдикална организација ЈКП „Београдски метро и воз”, као репрезентативни синдикат у ЈКП „Београдски метро и воз” Београд, директор Јавног комуналног предузећа за изградњу и обављање превоза путника метроом и развој градске железнице у Београду „Београдски метро и воз” Београд (у даљем тексту: ЈКП „Београдски метро и воз” Београд), градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИЗГРАДЊУ И ОБАВЉАЊЕ ПРЕВОЗА ПУТНИКА МЕТРООМ И РАЗВОЈ ГРАДСКЕ ЖЕЛЕЗНИЦЕ У БЕОГРАДУ „БЕОГРАДСКИ МЕТРО И ВОЗ” БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Београдски метро и воз” Београд (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених (у даљем тексту: запослени), права синдиката и послодавца, као и међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

(1) Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се Град Београд.

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

(3) Послодавац у смислу овог уговора је ЈКП „Београдски метро и воз” Београд.

(4) Репрезентативни синдикат, у смислу овог уговора, је Синдикална организација ЈКП „Београдски метро и воз”.

(5) Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава следеће услове:

– ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;

– ако је независан од државних органа и послодавца;

– ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;

– ако је у њега учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца;

– ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

(6) Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

Члан 3.

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

Члан 4.

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

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

(3) Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да, под условима и на начин прописан законом, посебним колективним уговорима који обавезују послодавца и овим уговором остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Члан 6.

(1) Овај уговор се примењује на све запослене.

(2) Права, обавезе и одговорности директора послодавца уређују се посебним уговором који закључују директор и Надзорни одбор послодавца, у складу са законом и Статутом послодавца.

(3) О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује решењем директор послодавца или лице које он овласти, у складу са законом, Посебним колективним уговором који обавезује послодавца и овим уговором.

II.1. Заснивање радног односа

Члан 7.

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

(2) Укупан број запослених код послодавца за текућу годину утврђује се годишњим програмом пословања, који доноси Надзорни одбор, а на који оснивач даје сагласност.

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

(4) 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.

(5) Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима, а посебно о обавези да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

(6) Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним запосленим, у року од 10 дана по истеку месеца.

Члан 8.

(1) Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по законом прописаним условима, а у складу са одредбама овог уговора.

(2) Уговор о раду закључују запослени и директор послодавца, или лице које он овласти, на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

(3) Уговор о раду мора да садржи све елементе предвиђене Законом, а на права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона, Посебног колективног уговора који обавезује послодавца и овог уговора.

(4) Пријем новозапослених врши се у складу са Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава.

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

II.2. Ступање на рад**Члан 9.**

(1) Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

(2) 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.

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

II.3. Пробни рад**Члан 10.**

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

(2) Пробни рад може трајати најдуже шест месеци.

Члан 11.

(1) Обављање послова на пробном раду од стране запосленог прати непосредни руководиоца, као и друго лице које има право и дужност организовања процеса рада и издавања налога за рад запосленом који је на пробном раду.

(2) Своје мишљење о резултатима пробног рада лице из става 1. овог члана доставља извршном директору, а извршни директор доставља директору послодавца.

Члан 12.

(1) Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

II.4. Радни однос са приправником**Члан 13.**

(1) 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 услов за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца.

(2) Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

(3) Приправнички стаж може да траје најдуже 12 месеци.

Члан 14.

(1) Уговором о раду утврђује се дужина трајања приправничког стажа.

(2) За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

(3) По завршетку приправничког стажа, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит пред комисијом коју формира директор послодавца или лице које он овласти на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице.

III. РАДНО ВРЕМЕ**Члан 15.**

(1) Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

(3) Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које он овласти.

(4) Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом.

Члан 16.

(1) Пуно радно време скраћује се запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

(2) Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђује се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца, у складу са законом и другим општим актима, на основу стручне анализе референтне институције, уз пуно учешће репрезентативних синдиката код послодавца.

(3) Одлуку о скраћеном радном времену на основу стручне анализе референтне институције, доноси надзорни одбор у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

(4) Пре доношења одлуке из става 3. овог члана, Надзорни одбор посебном одлуком прихвата предлог директора послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца, за покретање поступка израде стручне анализе од стране референтне институције у вези скраћеног радног времена.

(5) 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.

Члан 17.

(1) Директор може да уведе и рад дужи од пуног радног времена – прековремени рад, у складу са законом, а према потребама посла и обављања задатака.

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

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

(4) Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 16. овог уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

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

(6) Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

Члан 18.

(1) 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.

(2) Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.

(3) Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца, код кога је рад организован у сменама у току месеца, посао обавља у различитим сменама, најмање трећину свог радног времена.

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

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

Члан 19.

(1) Директор послодавца, у складу са законом може да изврши прерасподелу радног времена посебним решењем, тако да укупно радно време запосленог у време прерасподеле, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена, и то:

– када то захтева природа делатности, ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;

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

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

(2) У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

(3) Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину и може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

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

(5) Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 1. и 3. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

(6) Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у смислу члана 16. овог уговора.

(7) Прерасподела радног времена се не сматра прековременим радом.

(8) 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.

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

IV.1. Одмор у току дневног рада

Члан 20.

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

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

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

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

(5) Време из ст. 1, 2, и 3. овог члана, урачунава се у радно време.

Члан 21.

(1) Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада.

(2) Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор послодавца.

IV.2. Дневни одмор

Члан 22.

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

(2) Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

IV.3. Недељни одмор

Члан 23.

(1) Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора, ако законом није другачије одређено.

(2) Недељни одмор се по правилу користи викендом.

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

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

(5) Ако је нопходно 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.

IV.4. Годишњи одмор

Члан 24.

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

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

(3) 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

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

1. радног искуства

Радног искуства (рад у радном односу)	Број дана увећања
до пет година	за два радна дана
за навршених 5–15 година	за три радна дана
за навршених 15–25 година	за четири радна дана
за навршених 25 и више година	за пет радних дана
за навршених 30 и више година	за седам радних дана

2. Сложености послова – допринос у раду

Сложеност послова радног места – допринос у раду	Број дана увећања
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	за 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)	за 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.	за четири радна дана
за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	за пет радних дана

3. услова рада

По основу услова рада	за седам радних дана;
-----------------------	-----------------------

4. инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице

Здравствени и социјални статус	Број дана увећања
Запосленом: инвалиду	за четири радна дана
Запосленом који је самохрани: родитељ, усвојитељ, хранитељ са дететом до седам година живота	за четири радна дана
Запосленој са малолетним дететом	за четири радна дана
Запосленом (родитељ, усвојитељ, хранитељ) са двоје и више деце до 14 година живота	за четири радна дана
Запосленом који се стара о члану уже породице (брачни и ванбрачни друг и деца), који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан	за пет радних дана

(5) Годишњи одмор који се утврди након примене свих критеријума, може износити највише 30 радних дана укупно 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 дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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

Члан 25.

(1) Запослени има право да годишњи одмор користи једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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

(3) 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.

(4) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

(5) 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.

(6) Ако послодавац не достави решење о годишњем одмору запосленом, сматра се да је запосленом ускратио право на коришћење годишњег одмора.

(7) Запослени који није у целини или делимично користи годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада радни неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор користи до 30. јуна наредне године.

(8) 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.

IV.5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 26.

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

ступања у брак	пет радних дана
рођења детета, порођаја брачне, ванбрачне супруге, или усвајења детета	седам радних дана
смрти члана уже породице	седам радних дана
смрти брата или сестре запосленог	пет радних дана
смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног и ванбрачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	два радна дана
теже болести члана уже породице	седам радних дана
донирање органа	седам радних дана
селидбе сопственог домаћинства	четири радна дана
полагања стручног испита	од 1 до 6 радних дана

елементарних непогода	од три до пет радних дана
коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	седам радних дана
учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	од три до седам радних дана
добровољног давања крви	три узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви

(2) Одсуство у случају добровољног давања крви, запослени користи на дан давања крви и наредних дана.

(3) Одсуство за случај: порођаја брачне, ванбрачне супруге запосленог; ступања у брак; смрти члана уже породице; добровољног давања крви и одсуство у циљу превенције радне инвалидности, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

(4) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторак, очух и маћеха запосленог, као и друга лица која живе у зајдничком породичном домаћинству са запосленим.

(5) Уз захтев за плаћено одсуство, запослени је дужан да поднесе доказ о испуњавању услова за одобравање истог (извод из матичне књиге, потврду надлежног органа, извештај ординирајућег лекара и др).

(6) Запослени који није у могућности да пре коришћења плаћеног одсуства уз захтев достави одговарајући доказ, у обавези је да исти достави накнадно, у року од пет радних дана од дана престанка права на плаћено одсуство.

(7) У случају да не достави доказ из става 5. овог члана, или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, сматра се да је запослени неоправдано одсуствовао са рада.

Члан 27.

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 (правосудни, државни и др) 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.

IV.6. Неплаћено одсуство

Члан 28.

(1) Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до пет радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) неге члана уже породице – пет радних дана,
- 2) неге члана шире породице – три радна дана,
- 3) смрти сродника који нису наведени у члану 26. овог уговора – два радна дана.

(2) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог.

(3) Чланом шире породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

(4) Неплаћено одсуство одобрава директор послодавца или лице које он овласти.

(5) 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.

(6) За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права и обавезе из рада и по основу рада, осим ако за одређена права и обавезе није другачије предвиђено.

IV.7. Мировање радног односа

Члан 29.

(1) Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим уговором другачије одређено, ако одсуствује због:

- 1) одслужења односно дослужења војног рока;
- 2) упућивање на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. закона;
- 4) избора, односно именована на функцију у државним органима, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију за чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

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

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

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 30.

(1) Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, овог уговора и интерних аката о спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

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

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

(4) 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.

(5) Радна места са повећаним ризиком код послодавца су радна места која су предвиђена актом о процени ризика.

Члан 31.

(1) Обавеза послодавца је да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

(2) Послодавац може да, у складу са расположивим финансијским средствима, организује и финансира систематски здравствени преглед за све запослене, једном у току календарске године.

(3) У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да 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 репрезентативних синдиката.

(4) 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.

Члан 32.

Запослени је дужан:

- да изврши обуку за едукацију за безбедан и здрав рад и пружање помоћи;
- да обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац ради заштите сопственог здравља;
- да приликом обављања својих послова спречава загађивање радне и животне средине;
- да правилно рукује опремом и средствима за рад;
- да употребљава лична заштитна средства која су му дата на употребу;
- да се придржава прописа из области безбедности и здравља на раду.

Члан 33.

(1) Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на коме ради.

(2) 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.

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

Члан 34.

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор) чине представници запослених и представници послодавца.

(2) Одбор има три члана од којих послодавац именује једног представника, а два су представници запослених.

Члан 35.

(1) Члана одбора представника послодавца именује директор послодавца.

(2) Чланове одбора представника запослених именује репрезентативни синдикат код послодавца.

(3) Рад одбора регулише се пословником о раду одбора.

Члан 36.

(1) Одбор је дужан да извештава директора послодавца и репрезентативни синдикат код послодавца о свим предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

(2) Надзорни одбор доноси одлуку о предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

Заштита омладине

Члан 37.

(1) Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

1) на којима се претежно обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрација;

3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

(2) Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из претходног става, тач. 1) и 2) само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

(3) Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

(4) Послодавац је дужан да у случају из става 3. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

(5) Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

Заштита материнства

Члан 38.

(1) 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.

(2) Обавеза послодавца је да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

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

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

(5) Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писане сагласности.

(6) Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу, само на основу његове писане сагласности.

(7) Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Члан 39.

Права из члана 38. ст. 5, 6. и 7. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 40.

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

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

(3) Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

(6) Право из става 4. овог члана може користити отац детета.

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

Члан 41.

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

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

(3) Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 40. став 2. овог уговора.

(4) Право из ст. 1. и 2. овог члана може користити отац детета у случајевима и под условима утврђеним у члану 40. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 42.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 40. став. 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 43.

(1) Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигу-

рању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

(2) Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

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

(4) За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зарadu у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са законом.

(5) Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвеном бригу о деци.

Члан 44.

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

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

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

(4) За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1–3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 45.

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

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

Члан 46.

Права из члана 44. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 47.

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

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

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама**Члан 48.**

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

Члан 49.

(1) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 48. овог уговора.

(2) Уколико послодавац не може да обезбеди запосленом одговарајући посао у смислу члана 48. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад**Члан 50.**

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

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

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

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

VI. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА**Члан 51.**

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

(2) Зарада се састоји из:

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

(3) Под зарадом из става 2. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

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

Члан 52.

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

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

(2) Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

(3) 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.

(4) Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса код послодавца не може бити мања од минималне цене рада без пореза и доприноса утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

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

Члан 53.

(1) Планирана средства за зараде утврђује послодавац Годишњим програмом пословања предузећа.

(2) Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу утврђује се Годишњим програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

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

Члан 54.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 53. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Члан 55.

(1) 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.

(2) Коефицијенти из става 1. овог члана се утврђују посебним актом послодавца

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

Члан 56.

По групама послова, распон коефицијената код послодавца је следећи:

Редни број	Назив организационе целине	Распон коефицијената
1.	Инфраструктура	7,00–14
2.	Саобраћај	7,00–14,00
3.	Електро-машински послови	7,50–14,00
4.	Правни и општи послови	3,50–14,00
4	Економско-финансијски послови	5,55–14,00
5	Кабинет директора	7,00–11,00

Члан 57.

Зарада из члана 52. овог уговора се утврђује на основу следећих критеријума:

- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради;
- радног искуства;
- одговорности према раду и средствима рада;

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца;

Члан 58.

- (1) Општим актом код послодавца, основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 20%.
- (2) Изузетно, запосленом се може увећати основна зарада до 20% на основу решења директора послодавца или другог овлашћеног лица уз претходну сагласност директора послодавца.
- (3) Умањење, односно увећање основне зараде запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла, на основу критеријума које утврђује директор послодавца упутством, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца.

Члан 59.

- (1) Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео псовном успеху послодавца у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и обезбеђује исплату нагараде у износу до једне просечне зараде на нивоу града Београда (београдски регион) без пореза и доприноса уз писано признање.
- (2) Поседна 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.
- (3) Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

VI.1. Увећана зарада

Члан 60.

- (1) 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) додатак на зараду – минути рад;
 - 5) рад на дан празника;
 - 6) рад недељом.
- (2) 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 61.

- (1) Запослени има право на увећану зараду из члана 60. овог уговора, и то:
 - за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
 - за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;
 - за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 2% од основице;
 - за рад у шихти – 10% од основице (двострано дневни рад);
 - за рад недељом – 10% од основице;
 - за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 30% од основице;

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

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

(3) Код утврђивања распореда рада запослених 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.

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

Члан 62.

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 63.

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

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

VI.2. Накнада зараде

Члан 64.

(1) Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

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

- када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,
 - када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које ја 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 одзивање 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 65.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

– привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизола-

ције наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

а) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава;

б) почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

(2) Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 66.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуства 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.

VI.3. Накнада трошкова

Члан 67.

Запослени има право на накнаду трошкова, 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;

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

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

Члан 68.

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

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

(3) Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

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

VI.4. Друга примања

Члан 69.

(1) 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 брuto зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

– помоћ запосленом за рођење или усвојење сваког детета, у висини износа једне просечне зараде (брuto) по запосленом, исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата, а уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на помоћ припада само једном родитељу;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга у 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 професионално обољења.

(2) Члановима уже породице запосленог сматрају се родитељи, брачни и ванбрачни друг и деца запосленог.

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

Члан 70.

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 71.

(1) Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ, у следећим случајевима:

– дуже или теже болести и набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;

- здравствене рехабилитације запосленог;
- настанка теже инвалидности запосленог;
- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице.

– ублажавања последица елементарних и других непогода;

(2) Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1, алинеја један овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана, док се висина помоћи у току године у случајевима из става 1, алинеја 2, 3. и 4. признаје ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

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

(4) 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.

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

(6) Чланом уже породице из ст. 1. и 3. овог члана сматра се брачни и ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 72.

Обезбеђење права на исплату примања из члана 69. до 71. овог уговора регулише се општим актом код послодавца.

Члан 73.

Право на јубиларну награду поводом непрекидног рада запосленог код послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године рада код истог послодавца, и то за:

- за 10 година – 0,75 просечне зараде код послодавца;
- за 15 година – једна просечна зарада код послодавца;
- за 20 година – 1,5 просечна зарада код послодавца;
- за 25 година – две просечне зараде код послодавца;
- за 30 година – 2,5 просечне зараде код послодавца;
- за 35 година – три просечних зарада код послодавца;
- за 40 година – 3,3 просечне зараде код послодавца;
- за 45 година – 3,5 просечне зараде код послодавца.

VI.5. Минимална зарада

Члан 74.

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

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

(3) Послодавац минималну зараду из претходног члана може исплаћивати на основу посебне одлуке надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката код послодавца у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

(4) Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатом код послодавца, прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на словима на које је распоређен.

VII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 75.

(1) Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

(2) Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

(3) Послодавац и запослени уговором о раду могу да уговоре забрану конкуренције која се састоји у томе да запослени у току радног односа не може без сагласности послодавца да на територији Републике Србије ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица.

(4) Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 76.

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

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

VIII. ЗАШТИТА ТАЈНОСТИ ПОДАТАКА

Члан 77.

(1) Запослени не сме користити за сопствене потребе или упознати трећа лица са пословним тајнама које као такве одреди послодавац, а биле су запосленом као пословна тајна саопштене или поверене или је до тих информација запослени дошао на други начин.

(2) Пословном тајном се сматрају и информације и подаци за које је очигледно да ће проузроковати штету послодавцу ако за њих сазнају неовлашћена лица. Запослени ће одговорати за одавање оваквих података ако је знао или је морао знати за такав значај који ти подаци имају за послодавца.

(3) Ако запослени прекрши забрану одавања пословне тајне, послодавац има право од запосленог да захтева накнаду целокупне штете укључујући и измаклу добит.

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 78.

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

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

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

Члан 79.

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

Члан 80.

(1) Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

(2) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 81.

(1) На основу извештаја Комисије, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

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

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

(4) Ако запослени не прихвата да надокнади проузроковану штету обуставом износа од зараде запосленог, покреће се поступак пред надлежним судом ради наплате проузроковане штете.

Члан 82.

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

Члан 83.

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

(2) О захтеву за накнаду штете одлучује директор послодавца.

Х. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 84.

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

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;

4) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;

5) у другим случајевима утврђеним законом, овим уговором и уговором о раду.

(2) Одговарајући посао у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 85.

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

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

(3) Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса у смислу члана 84. став 1. тачка 1–5) овог уговора, оспорава законитост анекса уговора о раду.

(4) Уколико запослени не потпише анекс уговора о раду у року из става 1. овог члана, сматра се да је одбио понуду анекса уговора о раду.

Члан 86.

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

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

(3) Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 84. овог уговора.

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

Члан 87.

(1) Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

(2) Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз лични пристанак.

Члан 88.

(1) Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

(2) Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним овим уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

(3) Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада уколико су испуњени услови из члана 87. став 1. тачка 2. овог уговора.

(4) Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

(5) По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

XI. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 89.

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 послодавца у висини од најмање три просечне зараде исплаћених код послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, запослени може да буде привремено удаљен са рада и пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Члан 90.

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

Члан 91.

(1) Удаљење запосленог из члана 89. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим уговором.

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

Члан 92.

(1) За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 89. и 90. овог уговора, запосленом припада зарада у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

(2) Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 90. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 93.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 92. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 98. и 99. овог уговора.

XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 94.

(1) Запосленом радни однос престаје:

1) истеком рока за који је заснован;

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

3) споразумом између послодавца и запосленог;

4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;

5) смрћу запосленог;

6) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота.

(2) Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажене одлуке;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дуже од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дуже од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Отказ од стране запосленог

Члан 95.

(1) Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду.

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

Отказ од стране послодавца

Члан 96.

(1) Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду и овог уговора.

(2) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе.

(3) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину.

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

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

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу 84. овог уговора.

Отказ због радне способност запосленог – неостваривања резултата рада

Члан 97.

(1) Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

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

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

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

1) увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);

2) непосредним увидом у рад запосленог;

3) писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;

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

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

(6) Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из става 1. овог члана, запосленом достави писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и роком од најмање 30 дана за побољшање његовог рада, а запослени је дужан да побољша свој рад у остављеном року.

(7) О остваривању потребних резултата рада или знања и способности запосленог, директор послодавца доноси одговарајуће решење, на основу стручног мишљења комисије.

Отказ због повреде радне обавезе кривицом запосленог

Члан 98.

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

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;

4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5) ако поступа противно одредбама закона, општим актима послодавца и другим правилима службе;

Отказ због непоштовања радне дисциплине од стране запосленог

Члан 99.

Запосленом који не поштује радну дисциплину, послодавац може да откаже уговор о раду у складу са законом и то:

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца;

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) ако је његово понашање недолично, некултурно и некоректно у току радног времена, према другим запосленима или према трећим лицима;

5) због изазивања нереда или туче или учествовања у тучи и нередима, или је наведеним радњама дошло до повређивања или угрожавања живота и здравља запосленог, корисника услуга или трећих лица, у току радног времена или у простору послодавца;

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

7) ако неоправдано одсуствује са рада дуже од пет дана непрекидно;

8) ако неоправдано одсуствује са рада два или више радних дана у току календарског месеца са прекидима.

9) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава; односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена;

10) неоправдано одбијање рада дужег од пуног радног времена, у смислу Закона о раду;

11) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов утврђена посебна здравствена способност, одбије да се подвргне оцени здравствене способности.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 100.

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

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

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

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

Поступак у случају отказа

Члан 101.

(1) Отказ уговора о раду из члана 96. став 1. тачка 2) овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

(2) Отказ уговора о раду из чл. 97, 98. и 99. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

(3) Упозорење о отказу доставља се запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду, лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Члан 102.

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

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

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

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

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

Члан 103.

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

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

Посебна заштита од отказа Уговора о раду

Члан 104.

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

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

2) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

3) одслужења или дослужења војног рока;

4) због његовог статуса или активности у својству представника запослених, у складу са законом и овим уговором;

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

(2) Уговор о раду се не може отказати због чланства у политичкој организацији, националне припадност, пола, језика, вероисповести, политичког и другог уверење или неког другог личног својство запосленог.

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

XIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 105.

(1) 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.

(2) Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена, или забрањена актом послодавца.

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

Члан 106.

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

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

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

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

Члан 107.

Послодавац је дужан да чланарину синдиката, а на основу оверене и потписане приступнице синдикату, уплати на текући рачун синдиката при коначном обрачуна зарада за претходни месец.

Члан 108.

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 109.

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 представницима репрезентативних синдиката код послодавца омогући плаћено одсуство, ради присуствања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани;

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

– 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 110.

(1) Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда исплаћује месечну накнаду зараде у висини накнаде зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

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

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

Члан 111.

(1) Послодавац има обавезу да, на захтев синдиката, синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- 1) програму пословања предузећа;
- 2) годишњем финансијском извештају.

(2) Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

- 1) учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- 2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;

3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;

4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

- 5) другим питањима, у складу са овим уговором.

Члан 112.

(1) Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

(2) Послодавац је дужан да на захтев синдиката, синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др).

XIV. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 113.

(1) 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.

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

(3) 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.

(4) 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.

Члан 114.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу Закона о штрајку.

XV. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Колективни спор

Члан 115.

(1) Колективним радним спором сматра се спор поводом: закључивања, измена и/или допуна колективног уговора, примене овог уговора у целини или његових појединих одредаба, примене општег акта (правилник о раду и споразум послодавца и синдиката, у складу са законом) којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката, остваривање права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, штрајка, остваривање права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, утврђивање минимума процеса рада, у складу са законом.

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

Индивидуални радни спор

Члан 116.

Индивидуални радни спор може да се решава пред арбитражом у складу са законом којим се уређује област мирног решавања радних спорова.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 117.

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

XVI. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 118.

(1) Представника запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач.

(2) Представника запослених као члана надзорног одбора предлаже репрезентативни синдикат.

(3) Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор о предлагању и бирању кандидата за члана надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

Члан 119.

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

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 120.

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

(2) На питања која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности

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

Члан 121.

Овај уговор се закључује на три године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

Члан 122.

(1) Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 121. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

(2) Отказ уговора се осталим учесницима доставља у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

(3) У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења захтева отпочну поступак преговарања ради решавања спорног питања.

(4) Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Члан 123.

(1) Измене и допуне овог уговора може тражити сваки учесник писаним путем. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

(2) Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

Члан 124.

(1) За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

(2) Комисију сачињавају по један представник потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

(3) Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

(5) Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све потписнике овог уговора.

Члан. 125.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Правилник о раду ЈКП „Београдски метро и воз”, бр. 124-4/19 од 24. маја 2019. године.

Члан 126.

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

Град Београд
Г број 4011-9151
Београд, 24. децембра 2021.
године

Градоначелник
Зоран Радојичић, ср.

ЈКП „Београдски метро и воз”
Београд
Број 764/21
Београд, 23. децембра 2021.
године

Директор
Станко Кантар, ср.

Синдикална организација ЈКП „Београдски метро и воз”
Број 37/21
Београд, 23. децембра 2021. године
Председник
Никола Васиљевић, ср.

САДРЖАЈ

	Страна
Решење о давању сагласности Јавном комуналном предузећу „Градска чистоћа” на Ценовник услуга које се одnose на спровођење мера контроле и смањења популације штетних организама (глодари, комарци, крпељи) мерама дезинсекције и дератизације на јавним површинама на територији града Београда са Ценовником -----	1
Решење о утврђивању економске цене програма васпитања и образовања у предшколским установама чији је оснивач Град Београд за 2022. годину-----	2
Закључак о измени Интервентних мера заштите најугроженијих грађана -----	2
Колективни уговори	
Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Јавно осветљење” Београд-----	3
Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Београд-пут” -----	16
Колективни уговор код послодавца Јавно комунално предузеће „Ветерина Београд” -----	28
Колективни уговор Јавног комуналног предузећа за изградњу и обављање превоза путника метроом и развој градске железнице у Београду „Београдски воз и метро” Београд -----	38

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

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

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