



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXV Број 126

24. децембар 2021. године

Цена 265 динара

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/17) и члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 117/21), градоначелник Града Београда у име Града Београда, као оснивача, Синдикална организација ЈП „Београдска тврђава” и Послодавац, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈП „БЕОГРАДСКА ТВРЂАВА”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Права, обавезе и одговорности запослених по основу рада, које нису уређена овим Колективним уговором, уређују се другим општим актима послодавца: Правилником о унутрашњем уређењу, организацији и систематизацији радних места и послова ЈП „Београдска тврђава”, Правилником о безбедности и здрављу на раду и Актом о процени ризика на радном месту и у радној околини (у даљем тексту: акти послодавца).

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

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

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

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

Члан 3.

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

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и исплату зараде обрачунате на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и колективним 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.

Члан 4.

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

Члан 5.

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

Члан 6.

Поједине одредбе уговора о раду, којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и овим колективним уговором, односно који се заснивају на нетачном обавештавању од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запослених, сматрају се ништавим.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

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

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

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

Зарада се састоји из:

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

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

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 22. тачка 1–5), члана 24, члана 26, члан 27. прва алинеја и члана 57. став 4. колективног уговора.

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

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

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

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

Члан 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

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

Члан 9.

Планирана средства за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, из става 1. овог члана утврђује се програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Члан 10.

Планирана средства за зараде за запослене утврђена чланом 9. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним колективним уговором.

Члан 11.

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

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

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

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

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

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

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

Поседна комисија формирана за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 5. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности Града Београда.

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

Признања се додељују на обележавање Дана комуналне делатности.

Члан 14.

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

Члан 15.

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

Члан 16.

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

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

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

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

Уз обрачун из става 2. овог члана, послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

2. Увећана зарада

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

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

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

Члан 18.

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

1. рад на дан празника који је нерадан дан – 125% од основице;
2. рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 40% од основице;
3. прековремени рад – 30% од основице;
4. за рад недељом – 10% од основице;
5. на отвореном простору при температури нижој од – 15 и већој од + 40, а по званичним подацима Републичког хидро-метеоролошког завода – 100% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови за увећање по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада запосленог за рад на дан празника 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.

Увећање зараде из става 1. овог члана утврђује се према основној заради.

Члан 19.

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

Члан 20.

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

1. услед привремене спречености за рад, стим да не може бити нижа од минималне зараде у складу са Колективним уговором, 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 спречене 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. давања крви, ткива и других делова 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 потреба рада код послодавца;
8. за учешће на радио-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
9. за присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

Члан 21.

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

Члан 22.

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

1. накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза. Месечна претплатна карта за превоз обезбеђује се за целу годину (годишњи одмор, слободни дани, и др).

2. дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије 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 1/2 пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

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

4. накнаду трошкова одобреног коришћења сопственог путничког аутомобила за службено путовање до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

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

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

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

Члан 23.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове за исхрану у току рада (за дане проведене на раду) – у висини од 500,00 динара бруто зараде по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора – у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора у трајању краћем од 20 радних дана.

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

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

Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

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

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

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

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

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

Члан 25.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности

до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 26.

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

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

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

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

Члан 27.

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

- помоћи запосленом и члану његове уже породице, за случај теже болести и набавке лекова, здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних и других непогода, набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију, на основу уредне документације, у висини до две месечне зараде које је запослени остварио у претходном месецу, пре месеца у коме је наступио основ за исплату солидарне помоћи;
- зајма за набавку огрева, зимнице и уџбеника;
- трошкове пресељења;
- рођења или усвојења детета у висини једне просечне зараде у предузећу, исплаћене у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи;
- једнократну солидарну помоћ у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја.

Висина солидарне помоћи из претходног става овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса.

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

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

Члан 28.

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

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

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

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 29.

Радни однос код послодавца може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом односно Правилником о унутрашњем уређењу, организацији и систематизацији радних места и послова ЈП „Београдска тврђава” (у даљем тексту: правилник).

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

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

Правилник доноси директор послодавца.

Члан 30.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

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

Члан 31.

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

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

Члан 32.

Уговор о раду може се закључити на неодређено или одређено време.

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

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

Члан 33.

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

2. Радно време

Члан 34.

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

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

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

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

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

Ако природа посла и организација рада дозвољава, директор послодавца може утврдити и клизно радно време на почетку, односно завршетку радног дана и то највише до 2.00 часа.

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

Члан 35.

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

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

Члан 36.

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

Члан 37.

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

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

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

Члан 38.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена када то, у појединим организационим деловима послодавца захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току 6 месеци у току календарске године, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

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

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

Члан 39.

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

3. Одмори и одсуства

Члан 40.

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

А) Одмор у току дневног рада

Члан 41.

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

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

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

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

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

Члан 42.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

Б) Дневни одмор

Члан 43.

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

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

В) Недељни одмор

Члан 44.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 42. овог колективног уговора.

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

Г) Годишњи одмор

Члан 45.

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

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

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

Члан 46.

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

1. доприноса у раду, односно сложености послова:

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

– за послове за које је утврђен VII стручне спреме четири радна дана;

– за послове за које је утврђен VI или V стручне спреме три радна дана;

– за послове за које је утврђен IV или III стручне спреме два радна дана;

2. стажа осигурања:

– за сваких навршених пет година стажа осигурања један радни дан;

3. услова рада (тежина рада, утицај рада и радне околине на запосленог, степен физичке и психичке напетости на раду): до три радна дана;

4. социјалних услова:

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

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

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

– особа са инвалидитетом два радна дана.

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

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

Члан 47.

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

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

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

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

Члан 48.

У зависности од потреба процеса рада, послодавац утврђује распоред коришћења годишњег одмора према плану коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

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

4. Одсуство са рада

Члан 49.

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

1. склапања брака – седам радних дана;
2. порођаја супруге или усвајања детета – седам радних дана;
3. теже болести члана уже породице – седам радних дана;
4. порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
5. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – пет радних дана;
6. селидбе сопственог домаћинства – четири радна дана;
7. обављање неодложних личних послова пред државним органима – до три радна дана;
8. полагања стручног или другог испита – шест радних дана;
9. елементарних непогода – пет радних дана;
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана;
11. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима – до седам радних дана;
12. смрти члана уже породице – седам радних дана;
13. смрти брата или сестре запосленог – седам радних дана;
14. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног другог запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана;
15. за сваки случај добровољног давања крви – три радна дана, рачунајући и дан давања крви;
16. донирања 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 и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Члановима уже породице у смислу става 1. тач. 3, 4. и 12. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 50.

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

Члан 51.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у случају:

1. неговања болесног члана уже породице – пет радних дана;
2. неговања болесног члана шире породице – пет радних дана;
3. смрти сродника који нису чланови уже породице у смислу члана 49. – два радна дана;
4. посете брачном другу на раду у иностранству – пет радних дана;
5. обављање неодложних личних послова до 15 радних дана;
6. специјализација у земљи и иностранству за потребе Послодавца до 90 радних дана.

Послодавац може, на захтев запосленог, да одобри неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када послодавац оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси послодавац.

За време одсуствовања са рада из ст. 1. и 2. овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду није другачије одређено.

Члан 52.

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом:

- за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду;
- обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- пре ступања на рад пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима овог колективног уговора који се односе на организацију рада и пословања код Послодавца, правима и обавезама који произлазе из прописа о раду, безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

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

Члан 53.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима, овим колективним уговором и актима послодавца.

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

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

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

Члан 54.

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

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

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 55.

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

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

Члан 56.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, давањем мишљења и предлога.

Члан 57.

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

Члан 58.

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

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

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

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

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.

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 60.

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

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

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 61.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

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

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 62.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са 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 63.

Послодавац је дужан:

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

Члан 64.

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

Члан 65.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа

у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 66.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 67.

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

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 68.

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

Члан 69.

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

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

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

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

Члан 70.

Овај уговор се закључује на три године.

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

Члан 71.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 68. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 72.

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

Члан 73.

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

Члан 74.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈП „Београдска тврђава” („Службени лист Града Београда”, бр. 95/18, 85/21 и 114/21).

Члан 75.

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

Синдикална организација ЈП „Београдска тврђава”	ЈП „Београдска тврђава”
Број 123-1/21	Број 4887-1/21
Београд, 21. децембра 2021. године	Београд, 21. децембра 2021. године
Председник	Директор
Стеван Милосављевић, ср.	Марија Купрешанин, ср.

Град Београд
Г бр. 4011-9156
Београд, 24. децембра 2021. године
Градоначелник
Проф. др Зоран Радојичић, ср.

На основу чл. 240, 241. и 247, а у вези са чланом 1. став 2. 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 – аут. тумачење), в.д. директора Урбанистичког завода Београда ЈУП, председник Основне организације синдиката запослених у Урбанистичком заводу Београда ЈУП и градоначелник града Београда, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА УРБАНИСТИЧКОГ ЗАВОДА БЕОГРАДА ЈУП

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором код послодавца Урбанистичког завода Београда ЈУП (у даљем тексту: колективни уговор), у складу са законом уређују се основна права, обавезе и одговорности из радног односа, заснивање радног односа, зараде, накнаде и друга примања запослених, заштита запослених на раду, учешће запослених у управљању, услови рада синдиката, међусобни односи учесника у закључивању колективног уговора, поступак за закључивање измена и допуна колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

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

На права и обавезе која нису уређена колективним уговором и уговором о раду, непосредно ће се примењивати одговарајуће одредбе закона, Посебног колективног угово-

ра за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, подзаконских аката и општих аката послодавца.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Послодавац је Урбанистички завод Београда ЈУП, кога заступа директор Завода (у даљем тексту: директор).

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

Запослени је физичко лице које је, у складу са законом и колективним уговором, засновало радни однос код послодавца.

Члан 3.

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

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

1) Права запослених

Члан 4.

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

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

Запослени, односно представник запослених, због својих активности из става 2. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

2) Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени су дужни да:

- у потпуности поштују одредбе колективног уговора као и других општих и појединачних аката послодавца,
- савесно и одговорно обављају своје радне обавезе, уз пуно ангажовање и улагање стручних и радних способности ради повећања продуктивности рада и остваривања циљева послодавца,
- се образују и усавршавају у складу са потребама процеса рада код послодавца,
- поштују радно време и радну дисциплину,
- чувају и рационално користе средства рада, односно имовину послодавца која им је на располагању,
- чувају пословну тајну у складу са општим актом којим се регулише пословна тајна,
- поштују организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,

– обавесте послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,

– обавесте послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље, као и настанку материјалне штете.

– се придржавају мера заштите на раду прописаних законом и општим актима.

3) Обавезе послодавца

Члан 6.

Послодавац је дужан да:

– у потпуности поштује одредбе колективног уговора, – запосленом за обављен рад исплати зараду, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду,

– запосленом обезбеди услове рада у којима може обављати послове који су му поверени у складу са стручном спремом и радним способностима, као и да му стави на располагање сва средства потребна за рад,

– размотри и по потреби отклони проблеме у процесу рада на које указују запослени,

– по потреби обезбеди запосленима потребну обуку, односно стицање нових стручних знања и стручно оспособљавање за обављање послова, у складу са актом којим се регулише стручно усавршавање,

– запосленом обезбеди услове рада и организује рад, ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима,

– запосленом пружи обавештење о условима рада, правилима у вези са испуњењем уговорних и других обавеза из радног односа, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,

– запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,

– по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикату увид у примену колективног уговора и остваривање права запослених,

– затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом и колективним уговором.

4) Забрана дискриминације

Члан 7.

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

Члан 8.

Дискриминација из члана 7. колективног уговора забрањена је у односу на: услове за запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и отказ уговора о раду.

Члан 9.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од дискриминације.

Забрањена је злоупотреба права на заштиту од дискриминације у складу са законом којим се регулише спречавање дискриминације.

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

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

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1) Зараде

Члан 10.

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

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

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

Члан 11.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

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

Члан 12.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене утврђује се актом послодавца у оквиру средстава планираних програмом послова 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 13.

Планирана средства за зараде утврђује послодавац Годишњим програмом пословања предузећа.

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

Поред планираних средстава за зараде за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђују планирана средства за прековремени рад, рад на дан празника и рад суботом и недељом од 1,5% укупних планираних средстава за зараде на годишњем нивоу.

Планирана средства за зараде за запослене, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

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

Члан 14.

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

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

Коефицијент посла се утврђује на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова 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 15.

Зарада из члана 11. колективног 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 посла;
- радног доприноса;
- радне дисциплине.

Члан 16.

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

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

Члан 17.

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

Члан 18.

Део зараде запосленог по основу радног учинка утврђује се у складу са критеријумима који се дефинишу општим актом послодавца.

Члан 19.

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

Члан 20.

Зарада по основу радног учинка, може се умањити пет до 20% на основу квалитета и обима обављеног посла.

Зарада по основу радног учинка, може се увећати до 40% на основу квалитета и обима обављеног посла.

Увећање зарада запосленима може се вршити, из средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, а највише 2,0% од утврђених средстава за зараде за текући месец.

2) Увећана зарада

Члан 21.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- прековремени рад у висини од 30% од основице;
- рад на дан државног празника који је нерадни дан у висини 125% од основице;
- ноћни рад (од 22 часа до 6 часова) у висини од 40% од основице;
- рад суботом и недељом у висини 30% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минути рад) – 0,5% од основице.

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

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

Члан 22.

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

Члан 23.

Исплата зарада врши се у два дела и то:

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

Оснивач је у обавези да заједно са Послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у роковима из става 1. овог члана.

Члан 24.

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

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

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

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

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

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

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

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, а у следећим случајевима:

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 у складу са посебним правилником;

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.

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

Члан 28.

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

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

3) Накнада трошкова

Члан 29.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

– за долазак и одлазак са рада;

– дневницу за време проведено на службеном путу у земљи;

– дневницу за време проведено на службеном путу у иностранству;

– за исхрану у току рада;

– за регрес за коришћење годишњег одмора;

– за превоз сопственим путничким аутомобилом, а по посебном решењу директора.

Члан 30.

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.

Члан 31.

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 1. 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 32.

Послодавац се обавезује да запосленом обезбеди 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.

Члан 33.

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

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

– дневницу за службено путовање у иностранство у складу са општим актом послодавца, која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате.

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

4) Друга примања

Члан 34.

Другим примањима у смислу овог уговора, сматрају се:

- отпремнина при престанку радног односа ради коришћења права на пензију;
- накнада трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- солидарна помоћ;
- јубиларна награда;
- накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења;
- поклон за Нову годину и Божић деци запослених;
- годишња награда за изузетне резултате.

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 36.

Послодавац је дужан да запосленом исплати 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.

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 37.

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

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

Јубиларна награда ће се запосленом исплатити у месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

Члан 38.

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима, свим запосленима да исплати награду поводом обележавања Дана предузећа (који се обележава сваке десете године) у износу од максимално 0,5 просечне зараде у предузећу по запосленом.

Члан 39.

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

- дуже или теже болести и набавке лекова, запосленог односно члана његове уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог, односно члана његове уже породице услед теже болести;
- наступања теже инвалидности запосленог;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог односно члана његове уже породице;
- и у другим оправданим случајевима у висини која је утврђена у складу са општим актом којим се ближе уређује одобравање солидарне помоћи, а све у складу са финансијским могућностима послодавца.

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

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

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

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

Члан 40.

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

Члан 41.

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 42.

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 2. овог члана и писа-

ног 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.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1) Заснивање радног односа

Члан 43.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник), а у складу са колективним уговором.

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

Правилник доноси директор.

Члан 44.

Радни однос код послодавца заснива се уговором о раду који закључују Директор у име послодавца и запослени под условима и на начин предвиђеним законом, правилником и колективним уговором, односно другим општим актом.

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

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

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

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас на који могу да се пријаве запослени код послодавца (на неодређено или одређено време) и исти објави на огласној табли.

Уговор о раду у име директора може да потпише и запослени по овлашћењу директора.

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

Послодавац је дужан да синдикату у писаној форми достави информације по свим основама о ново примљеним запосленима.

Члан 45.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта;
- врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- врста радног односа (на одређено или неодређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуну, скраћено);
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;

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

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

– трајање дневног и недељног радног времена.

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

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе у складу са Законом и колективним уговором, односно другим општим актом послодавца.

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

Члан 46.

Пре заснивања радног односа послодавац може извршити предходну проверу стручног знања кандидата за одговарајуће радно место. Претходну проверу знања, у име послодавца, врши комисија образована од стране директора.

Члан 47.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом, у складу са законом, колективним уговором, односно другим општим актом послодавца.

Члан 48.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад као посебан услов за рад на одређеним пословима, о чему одлучује директор пре заснивања радног односа.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци. Рад запосленог за време пробног рада прати комисија формирана од стране директора која по завршетку пробног рада доставља мишљење директору, у којем оцењује да ли је запослени за време пробног рада показао одговарајуће радне и стручне способности.

Члан 49.

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

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

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

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

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

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1–3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

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

Члан 50.

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

Уговором о раду закљученим са запосленим у својству приправника регулишу се питања: трајања приправничког стажа и могућност његовог продужења, односно скраћења, као и обавеза полагања приправничког испита, односно могућност ослобађања полагања приправничког испита, о чему одлучује директор на предлог непосредног руководиоца.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом послодавца и уговором о раду.

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

Члан 51.

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

Члан 52.

Директор заснива радни однос на одређено време, на период који је дефинисан одлуком о именовану директора.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор из става 2. овог члана са директором закључује Надзорни одбор послодавца.

2) Радно време

Члан 53.

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

Радно време траје осам часова, а радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

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

Одлуку из претходног става доноси директор уз мишљење синдиката.

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

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

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

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

Члан 54.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена када то захтева организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима, у складу са законом.

Решење о прераспodelи радног времена доноси директор, којим се утврђује прераспodelа радног времена запосленима и права запослених за време трајања прераспodelе радног времена, стим да радно време запослног не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прераспodelа радног времена запосленог врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месецу у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прераспodelи радног времена као и да утврди план коришћења слободних дана, најмање 10 дана пре почетка реализације прераспodelе радног времена.

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

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

Члан 55.

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

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад и да води дневну евиденцију о прековременом раду.

3) Одмори и одсуства

Члан 56.

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

Трајање и време коришћења одмора из претходног става уређује се решењем директора.

А) *Годишњи одмор*

Члан 57.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са Законом и колективним уговором.

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

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

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

Члан 58.

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

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

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

Сложеност послова радног места	
за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	пет 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 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 дана
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 дана
Радно искуство	
од једне до пет година	два дана
од пет до 11 година	три дана
од 11 до 17 година	четири дана
од 17 до 23 године	пет дана
од 23 до 29 година	шест дана
преко 29 година	седам дана
Остали критеријуми	
Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	четири дана
услови рада (радна места са посебним условима рада курир, возач, копирант и кафе куварица)	три дана

Члан 59.

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

Члан 60.

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

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

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

Члан 61.

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

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

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 неискористио годишњег одмора.

Накнада из става 3. овог члана има карактер накнаде штете.

Б) *Одсуство са рада*

Члан 62.

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

1.	порођај супруге, рођење или усвојење детета	седам радних дана
2.	ступање у брак	пет радних дана
3.	тежа болест члана уже породице и ВТО	седам радних дана
4.	смрт брачног друга, деце, родитеља, усвојиоца, усвојеника и старатеља запосленог	седам радних дана
5.	смрт брата или сестре запосленог	пет радних дана
6.	смрт родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	два радна дана
7.	добровољно давање крви (за сваки случај добровољног давања крви)	три радна дана

8.	донирање органа и ткива	седам радних дана
9.	обављање приватних потреба, селидба сопственог домаћинства и елементарне непогоде	четири радна дана
10.	учествовање на спортским и радно производним такмичењима	пет радних дана
11.	полагање стручног испита	пет радних дана
12.	коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	седам радних дана

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

Одсуство у случају порођаја супруге запосленог, рођења или усвојења детета, смрти брачног друга, деце, родитеља, усвојоца, усвојеника и старатеља запосленог, коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности и добровољног давања крви, донирања органа и ткива, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Теже болести, у смислу става 1. тачка 3. овог члана, су болести које су као такве утврђене посебним прописима и које се доказују одговарајућом медицинском документацијом.

Члан 63.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, а највише 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 усавшавања.

Члан 64.

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

1.	Нега члана уже породице	пет радних дана
2.	Нега члана шире породице	три радна дана
3.	смрти сродника који нису наведени у члану 62.	два радна дана

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор или лице које он овласти.

Члан 65.

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

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

В) Заштитица на раду

Члан 66.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредби Закона о раду, Закона о безбедности и

здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, општих аката послодавца и да предузимају све неопходне мере у погледу безбедности и здравља на раду, спречавања повреда на раду и настанка професионалних обољења.

Члан 67.

Послодавац је дужан да:

– обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;

– пре ступања на рад запосленог упозна са условима рада, правима и обавезама који произлазе из прописа о раду и безбедности и заштити здравља на раду;

– у писаној форми одреди лице за безбедност и здравље на раду, које има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова у складу са законом;

– лицу за безбедност и здравље на раду омогући да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење мера безбедности и здравља на раду.

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

Члан 68.

Послодавац може запосленима уплаћивати пензијски допринос у добровољни пензијски фонд у складу са финансијским могућностима.

Послодавац је дужан да колективно осигура све запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести и смањења или губитка радне способности (инвалидитета).

Финансијска средства за колективно осигурање из става 2. овог члана падају на терет послодавца, а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

Члан 69.

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

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди и спроводи мере за спречавање наступања, односно отклањање утврђених ризика.

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 тим радним местима.

Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случајевима дефинисаним законом.

Члан 70.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативном синдикату 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 репрезентативног синдиката код послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката

потписника колективног уговора, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 71.

Послодавац и синдикат су дужни да донесу Правилник о безбедности и здрављу на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 72.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду.

Запослени има право да:

- послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду;
- одбије да ради када му на раду прети непосредна опасност по живот и здравље јер нису спроведене прописане мере заштите на раду, све до момента када се оне на прописани начин спроведу.

Члан 73.

Запослени је дужан да:

- обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду;
- се оспособљава за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико запрети опасност по живот и здравље;
- контролише своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити;
- ако ради на радном месту са повећаним ризиком обавља лекарске прегледе на које упућује послодавац;
- своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршава;
- обављањем својих послова спречава загађење радне и животне средине;
- правилно рукује средствима за рад.

Члан 74.

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

Представник запослених одређује свог заменика који ће га замењивати за време одсутности са рада.

Представник запослених се предлаже и бира на начин на који се предлаже и бира члан надзорног одбора из реда запослених.

Члан 75.

Послодавац је дужан да представнику запослених:

- омогући одсуство са рада у обављању послова радног места на које је распоређен у трајању од пет часова рада месечно с правом на накнаду зараде која се исплаћује у истом износу као да је радио на пословима радног места;
- обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, а ради обављања активности представника запослених;
- омогући увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење
- безбедности и здравља на раду, да предлаже и буде консултован;
- пружи информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених упозна:

- са налазима и предлозима мера заштите и превентивних мера или предузетим мерама инспекције рада;
- са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама безбедности и здравља на раду;
- о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 76.

Представник запослених, има право да:

- послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- да захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, има право да присуствује инспекцијском надзору.

Члан 77.

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

Члан 78.

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

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

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

Члан 79.

Заштиту омладине, материнства, право на породилско одсуство, одсуство са рада ради неге односно посебне неге детета и особа са инвалидитетом послодавац је дужан да обезбеди у складу са законом.

Члан 80.

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

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

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

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.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 81.

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

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

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

Члан 82.

Синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога.

Члан 83.

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 84.

Послодавац је дужан да донесе програм рашавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) у случајевима утврђеним законом.

Програм нарочито садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка зашпослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да синдикат и запослене благовремено обавештава о активностима везаним за утврђивање вишка запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно – правног статуса.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 85.

Пре доношења програма послодавац је дужан да формира радну групу за израду програма, коју чине представници послодавца и синдиката, а која има задатак да утврди критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Приликом утврђивања критеријума из става 1. овог члана Радна група ће узети у обзир радне, организационе, економске, социјалне и друге релевантне критеријуме у зависности од конкретних разлога који су условили утврђивање вишка запослених.

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

Члан 86.

Послодавац је дужан да предлог програма, достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

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

Програм доноси надзорни одбор послодавца.

Члан 87.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 88.

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

Члан 89.

Изузетно, запосленом који је код послодавца 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.

Члан 90.

Послодавац је дужан да запосленом који је вишак исплати отпремнину пре отказа уговора о раду.

Висина отпремнине из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

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

Зарадом, у смислу става 2. овог члана, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 91.

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

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

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 92.

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

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 93.

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

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

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

Члан 94.

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

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
- обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- изради завршни рачун;
- врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 95.

Послодавац је дужан да синдикату у складу са законом и колективним уговором обезбеди увид у:

- годишњи извештај о пословању послодавца, исказаној добити и планираној расподели исте;
- структуру остварених трошкова;
- учешће зарада свих запослених у трошковима пословања послодавца;
- податке о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- број новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- периодични извештај о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- документацију у вези са покретањем поступка за прераспodelу запослених у случају структуралног вишка радне снаге.

Члан 96.

Послодавац је дужан:

- да омогући председнику синдиката да професионално обавља своју функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективног уговора;
- да председнику синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције и да посебним актом утврди зараду председника синдиката;
- да изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступним запосленима и за то одређена;

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

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

– да председника синдиката или овлашћеног представника синдиката позива на седнице надзорног одбора и других органа, када се разматрају иницијативе упућене од стране синдиката.

Члан 97.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се 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 98.

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

- не ометају редован радни процес код послодавца;
- не ометају радну и пословну дисциплину.

Члан 99.

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

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

Члан 100.

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

Члан 101.

Овлашћени представник синдиката за обављане синдикалне функције, има право на плаћено одсуство на терет послодавца, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 102.

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 103.

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

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

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 104.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом Синдиката или већина запослених, у складу са законом.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се:

- захтеви запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку ако се штрајк испољава окупљањем запослених;
- штрајкачки одбор који заступа интереса запослених и у њихово име води штрајк.

Члан 105.

Уколико се због необезбеђења права из закона и колективног уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који учествују у штрајку обезбеђиће се права у складу са законом.

IX. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 106.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора о раду), у случајевима утврђеним законом и у следећим случајевима:

- премештаја на друге послове, за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме, због потребе процеса и организације рада;
- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде, других примања запосленог и промене рокова за исплату зараде и других примања запосленог;
- измене Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова;
- када запослени то захтева, а тиме се не ремети процес рада;
- када запослени не остварује просечне резултате рада на пословима које обавља или нема способност да их оствари;
- када се смањи или повећа обим посла;
- наступања других околности које битно утичу на пословање послодавца.

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора о раду ако не потпише анекс уговора о раду у року из става 2. овог члана.

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

Члан 107.

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

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

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса.

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.

X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1) Разлози за престанак радног односа

Члан 108.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
- на основу писаног споразума запосленог и послодавца у складу са законом;
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог у складу са законом;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца под условима утврђеним законом.

2) Отказ од стране запосленог

Члан 109.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

3) Отказ од стране послодавца

Члан 110.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање под условима и на начин утврђен законом и општим актом послодавца.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену Законом, општим актом послодавца или уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, односно учини повреду радне дисциплине утврђену законом, општим актом послодавца или уговором о раду.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца под условима и на начин утврђен законом.

Члан 111.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или не поштовање радне дисциплине, 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 мера утврђеним законом.

Послодавац је у обавези да донесе општи акт који регулише радне обавезе, радну дисциплину и понашање запослених у току рада.

4) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 112.

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

Решење из става 1. овог члана доноси директор.

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 3. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 4. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

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

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

XI. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 113.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

– ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности у висини од 50.000,00 динара и више;

– ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока утврђеног законом.

Члан 114.

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

Члан 115.

Удаљење из члана 113. колективног уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

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

Члан 116.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 113. и 114. колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 114. колективног уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 117.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 113. и 114. колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 116. колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

– 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;

– ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 118.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или лице које директор овласти.

Запосленом се у писаној форми доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случајевима утврђеним законом.

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

XIII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1) Рад ван радног односа

Члан 119.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, закључити уговор о обављању привремених и повремених послова у складу са законом и општим актом послодавца.

Уговор из става 1. овог члана, закључује се у писменој форми.

За време трајања уговора из става 1. овог члана ангажовано лице има право на пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености, у складу са законом.

Члан 120.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет изразу или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла у складу са законом.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о стручном оспособљавању, уговор о стручном усавршавању или уговор о допунском раду у складу са законом.

2) Клаузула забране конкуренције**Члан 121.**

Запослени не може у своје име и за свој рачун, као у име и за рачун другог правног или физичког лица, за територију града Београда обављати послове просторног и урбанистичког планирања, дефинисане законом који уређује ту област, без писмене сагласности послодавца.

Уколико се установи да је запослени прекршио забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 122.

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

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

3) Накнада штете**Члан 123.**

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

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

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

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

Члан 124.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју образује директор, у року од осам дана од дана пријема пријаве о насталој штети.

Члан 125.

Висина штете се утврђује на основу процењене тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Уколико се висина штете не може утврдити на начин дефинисан ставом 1. овог члана или би њено утврђивање проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује директор у паушалном износу, а према околностима случаја.

Члан 126.

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

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

Члан 127.

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

Члан 128.

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

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 129.**

Овај колективни уговор као и све његове евентуале измене и допуне закључују синдикат, послодавац и оснивач.

Члан 130.

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају у складу са законом.

Члан 131.

Представници синдиката и послодавца који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и који закључују колективни уговор морају имати овлашћење својих органа.

Члан 132.

Колективни уговор се закључује на период од три године. По истеку рока из става 1. овог члана колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Члан 133.

Важење овог уговора пре истека рока из става 1. овог члана може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен законом и колективним уговором.

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

Члан 134.

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

Члан 135.

Ступањем на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор код послодавца Урбанистичког завода Београда ЈУП („Службени лист Града Београда”, бр. 98/18, 87/21 и 114/21).

Основна организација синдиката запослених у Урбанистичком заводу Београда ЈУП
Београд, 23. децембра 2021.
године

Председник
Емил Димитров, ср.

Урбанистички завод Београда ЈУП
Број 022-1793/21
Београд, 23. децембра 2021.
године

В.д. директора
Мр Весна Тахов, ср.

Град Београд
Г број 4011-9159
Београд, 24. децембра 2021. године
Градоначелник
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 – УС и 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), члана 5. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 117/21), оснивач, репрезентативни синдикат основан код послодавца и послодавац закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПУТЕВИ БЕОГРАДА”

И. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Овај уговор закључује се између оснивача, репрезентативног синдиката код послодавца у име свих запослених код послодавца и послодавца.

Члан 2.

Оснивач је град Београд (у даљем тексту: оснивач).

Запослени је лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем без обзира да ли је радни однос заснован на одређено или неодређено време (у даљем тексту: запослени).

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

Послодавац је Јавно предузеће за управљање јавним путевима Града Београда „Путеви Београда”, (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор предузећа (у даљем тексту: директор).

Члан 3.

Оснивач обезбеђује предузећу материјалне, финансијске, техничке и друге услове за несметано обављање делатности од општег интереса за град Београд, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности од општег интереса за град Београд.

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

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

Члан 4.

Овај уговор је обавезан за оснивача, све запослене у предузећу и послодавца. Права, обавезе и одговорности директора уређују се уговором у складу са законом.

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

Одредбе овог уговора примењују се као основ за доношење општих аката послодавца и за закључење појединачних уговора о раду између послодавца и запослених.

Општим актима послодавца и појединачним уговорима о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима, посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 5.

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

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

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

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

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.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 6.

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

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

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

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 7.

Зарада запосленог састоји се 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.

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

Члан 8.

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

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

Члан 9.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за текући месец утврђује се на основу средстава планираних програмом пословања на која је сагласност дао оснивач.

Производ најмањег коефицијента 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 10.

Планирана средства за зараде утврђују се годишњим програмом пословања предузећа.

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

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

Планирана средства за зараде за запослене, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 11.

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.

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

Табелу коефицијената доносе послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца и иста је саставни део овог Уговора.

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

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

Општим актом код послодавца, утврдиће се правила и критеријуми за стимулацију запослених у распону од најмање 5%, а највише до 20% основне зараде.

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

Члан 14.

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 обележавања Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 5. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагања у унапређењу комуналне делатности Града Београда.

Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

2. Увећана зарада

Члан 15.

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

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

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1,5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад, 2. рад на дан празника и 3. рад недељом.

Члан 16.

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

1. за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
2. за рад ноћу (између 22 часа и шест часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;
3. за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 2% од основице;
4. за рад недељом – 10% од основице;
5. за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 30% од основице.

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

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

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

Члан 17.

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

Члан 18.

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

Члан 19.

Зарада се исплаћује у следећим роковима:

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

Члан 20.

Послодавац може запосленима, на крају пословне године, у складу са програмом пословања за ту годину, а на основу остварених резултата рада исплатити додатну зараду, уз претходно прибављену сагласност оснивача.

3. Минимална зарада

Члан 21.

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

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

Послодавац може минималну зараду исплаћивати на основу одлуке надзорног одбора уз мишљење синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

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

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

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из члана 12. овог уговора, као и право на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом, у складу са законом.

4. Накнада зараде

Члан 22.

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

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

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

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

2. на дан празника који је законом прописан као нерадан дан,

3. коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,

4. одазивања на позив војних и других органа,

5. необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица, све док се те мере не обезбеде;

6. привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,

7. давањем крви, ткива и другог дела тела;

8. присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана;

9. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

10. учешћа на разним такмичењима и радничко спортским играма и изложби иновација и других видова стваралаштва;

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

Члан 23.

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

5. Накнада трошкова

Члан 24.

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.

Запослени који на посао долазе из места ван територије града Београда имају право на накнаду трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне карте, а на основу рачуна међуградског превозника;

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 категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати про-

ведених на службеном путу запослени има право на $\frac{1}{2}$ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

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

4. 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.

6. 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).

Под данима проведеним на раду не подразумевају се, у смислу овог члана, дани проведени на службеном путу.

Месечна накнада за исхрану у току рада се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу евиденције о присуству на раду запосленог за тај месец.

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

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из тачке 7. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

Право на пун износ регреса припада запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запосленом који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, као и запосленом који код послодавца искористи мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, утврђује се право на сразмерни износ регреса.

6. Друга примања

Члан 25.

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, брачни 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 26.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања, и то:

1. запосленим женама – поводом 8. марта,

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

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

Члан 27.

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

– 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 просечне зараде код послодавца;

– за 40 година – 3,3 просечне зараде код послодавца;

– за 45 година – 3,5 просечне зараде код послодавца.

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

Право на јубиларну награду има запослени код послодавца и правних претходника послодавца. Јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити у месецу у коме је стекао право на јубиларну награду.

7. Солидарна помоћ

Члан 28.

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

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

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

– наступања теже инвалидности;

– ублажавања последица елементарних и других непогода;

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

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

– 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 по-

родници 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;

– 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 ЈП „Путеви Београда” а стипендирање редовног школовања деце и и усвојеника запосленог из става 1. алинеја 9. овог члана се регулише Правилником о стипендирању.

8. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 29.

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

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

9. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 30.

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

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 31.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и друге посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца ЈП „Путеви Београда” (у даљем тексту: правилник).

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

Правилник доноси директор ЈП „Путеви Београда”.

Члан 32.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и послодавац по условима прописаним у закону, а у складу са правилником.

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

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

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

Члан 33.

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

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

Члан 34.

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

Члан 35.

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

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

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

Члан 36.

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

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

2. Заснивање радног односа са приправником

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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

Члан 39.

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

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

Члан 40.

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

Члан 41.

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

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

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

Члан 42.

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

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

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

Члан 43.

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

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

3. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 44.

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

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

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

Члан 45.

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

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

1. полагање стручног испита за службеника за јавне набавке и полагање других стручних испита;

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

3. похађање курсева страних језика уколико је знање језика потребно за обављање послова због увођења техничких, технолошких и других иновација у процесу рада;

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

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове издавања и обнове лиценци; У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

5. Радно време

Члан 46.

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

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

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

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

Распоред радног времена утврђује директор ЈП „Путеви Београда”.

6. Прековремени рад

Члан 47.

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

1. ванредно повећање обима посла;

2. када је завршетак посла везан за рокове и када се не може завршити у току редовног радног времена;

3. када је нужно да се отклони квар на опреми и средствима за рад, инсталацијама и слично, који би могао да проузрокује прекид рада;

4. замена изненада одсутног запосленог;

5. ако се укаже потреба за настављањем процеса рада са циљем да се спречи материјална штета или опасност за безбедност и здравље људи;

6. у случају више силе и другим ванредним, хитним и непредвиђеним случајевима.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

Члан 48.

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

– 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 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.

7. Одмори и одсуства

Члан 49.

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

а.) Одмор у току дневног рада

Члан 50.

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

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

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

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

б.) Дневни одмор

Члан 51.

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

Запослени који ради у складу са чланом 48. овог уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

в.) Недељни одмор

Члан 52.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

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

г.) Годишњи одмор

Члан 53.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама.

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 ипи члана уже породице и
- 4) посебних отежаних услова рада.

Члан 54.

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 четири до седам година радног стажа – један дан;
 - од осам 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 послове са посебним овлашћењима и одговорности – пет радних дана.

3) Дужина годишњег одмора запосленог увећава се четири радна дана и то:

- запосленој особи са инвалидитетом;
- запосленој са малолетним дететом;
- самохраном родитељу са дететом до седам година;
- запосленој са двоје или више деце до 14 година живота,
- запосленом родитељу који има дете са сметњама у психофизичком развоју запосленом родитељу који има дете које болује од ретке болести (према списку ретких болести)

У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 3. онда се годишњи одмор по свим основама ове тачке увећава за четири радна дана;

Члан 55.

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 56.

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 до 30. јуна наредне године.

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

Члан 57.

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 58.

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 или усвајања детета – седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – седам радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог – седам радних дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим – пет радних дана;
- теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства – четири радна дана;
- полагање стручног испита – шест радних дана;
- елементарних непогода – пет радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана;
- учествовање на спортским и радно-производним такмичењима – седам радних дана;
- добровољно давање крви три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви – три радна дана;
- поласка детета запосленог у први разред основне школе (уколико су оба родитеља запослена код послодавца, право остварује само један од родитеља – два радна дана).

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

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

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

Члан 59.

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 усавшавања.

в) Неиплаћено одсуство

Члан 60.

Запосленом се може одобрити неиплаћено 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 58. – два радна дана.

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

Одлуку о неиплаћеном одсуству доноси директор.

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

IV. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

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

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

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

Члан 62.

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

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

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

Члан 63.

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 здравље на раду.

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

Члан 64.

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

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у 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.

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

Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

Члан 65.

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

Члан 66.

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 67.

Послодавац је дужан да колективно осигура, на свој терет, све запослене за случај смрти, или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

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, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

V. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 68.

Запослени је дужан да:

1. послове који су му поверени обавља законито, савесно, одговорно, благовремено и квалитетно;
2. поштује организацију, услове и правила рада код послодавца,
3. приликом извршавања послова који су му поверени користи потребно знање и радне способности неопходне за извршење истих и остварење стандардних резултата рада;
4. се образује и усавршава у складу са потребама процеса рада код послодавца;
5. се придржава и спроводи прописане и наложене мере за безбедан и здрав рад;
6. се понаша на начин којим омогућава несметан и здрав рад код послодавца и који обезбеђује добре међуљудске односе;
7. законито, одговорно и целисходно користи средства рада;
8. рационално користи прописано радно време за рад;
9. одсуствовање са рада правда одговарајућом документацијом;
10. чува пословну или другу тајну утврђену законом или актом послодавца;
11. без оправданог разлога не одбије извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца;

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

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

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

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

Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом:

1. обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

2. исплати зараду за обављен рад;

3. обезбеди услове рада и организује рад;

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

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

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

Члан 70.

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

Члан 71.

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

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

Члан 72.

Запослени је дужан да се обучи за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргава редовном и ванредном превентивно-здравственом прегледу, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршава, обављањем својих послова спречава загађивање радне и животне средине, правилно рукује средствима за рад и да се придржава прописа о заштити на раду.

Члан 73.

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

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

Поступак за избор представника запослених организује и води синдикат.

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

Члан 74.

Мандат одбора траје четири године.

Одбор бира председника на првој седници коју сазива синдикат. Председник одбора не може бити представник послодавца.

Седнице одбора, по потреби, сазива председник одбора и о истима се сачињава записник. Одбор доноси одлуке већином гласова.

Члан 75.

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

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

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

3. разматра повреде на раду са аспекта узрока и предлаже послодавцу мере за њихово отклањање;

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

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

6. прати примену закона, прописа, овог уговора и других аката, у делу који се односи на безбедност и здравље на раду;

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

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

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

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

Члан 76.

Послодавац је дужан да упозна одбор са:

1. налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада на захтев одбора;

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

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

Члан 77.

Послодавац је дужан да одбору омогући:

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

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

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

4. да присуствује инспекцијском надзору.

Члан 78.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, има право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области радних односа.

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

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

VI. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 79.

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

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

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

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

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

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

VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 80.

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 81.

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 82.

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 83.

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 84.

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 ЈП „Путеви Београда” и уговором о раду.

в) Непоштовање радне радне дисциплине од стране запосленог

Члан 85.

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 ЈП „Путеви Београда” и уговором о раду.

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

Члан 86.

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

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана.
- 2) новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 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 87.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 85. и 86. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зареде.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 88.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

- 1) за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 2) због његовог статуса или активности у својству представника запослених;

3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима;

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

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

VIII. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 89.

Послодавац може да понуди запосленом измену уговорних услова рада закључивањем анекса уговора о раду, у случајевима утврђеним законом и у следећим случајевима:

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

IX. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 90.

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

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

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

Члан 91.

Поступак за предлагање и именовање члана надзорног одбора из реда запослених у предузећу, покреће се на предлог репрезентативних синдиката, најкасније у року од 60 дана пре истека мандата члану надзорног одбора из реда запослених.

Члан 92.

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 93.

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 94.

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

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

IX. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 95.

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.

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.

X. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 96.

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.

XI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 97.

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

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

Члан 98.

Репрезентативним се сматра синдикат који испуњава услове предвиђене законом. Синдикат не може бити распуштен нити његова делатност забрањена актом послодавца.

Члан 99.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат.

Приступницу са јасно означеним датумом обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

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

Члан 100.

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

Члан 101.

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

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

2) да се информисе о питањима која су од значаја за економска и радно социјална питања од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

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

Члан 102.

Послодавац је дужан:

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

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

3) 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;

4) да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима која су приступачна запосленима и за то одређена.

5) синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство за време преговарања, односно заступања и право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са овим уговором и уговором о раду.

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

7) 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;

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

Члан 103.

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

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

Члан 104.

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 105.

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

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

Члан 106.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа и друга јавна предузећа у складу са одлуком оснивача и оснивачким актом.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа и других јавних предузећа у складу са одлуком оснивача и оснивачким актом, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производне и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 107.

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.

ХИИ. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 108.

Овај уговор се закључује на три године.

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

Члан 109.

Важење овог уговора може престати пре истека рока из члана 108. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом.

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

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

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

Члан 110.

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

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

Члан 111.

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 112.

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

**Савез самосталних
синдиката Србије
Синдикална организација
ЈП „Путеви Београда”
Београд, 24. децембра 2021.
године
Председник
Биљана Милетић, ср.**

**Јавно предузеће
за управљање јавним
путевима града Београда
„Путеви Београда”
Београд, 24. децембра 2021.
године
Директор
Драган Ђорђевић, ср.**

**Град Београд
Г број 4011-9161
Београд, 24. децембра 2021. године
Градonaчелник
Др Зоран Радојичић, ср.**

На основу чл. 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 5. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 117/21), в. д. директора Јавног предузећа за уређење, коришћење и одржавање „Ада Циганлија” Београд, Синдикална организација ЈП „Ада Циганлија” и градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА УРЕЂЕЊЕ, КОРИШЋЕЊЕ И ОДРЖАВАЊЕ „АДА ЦИГАНЛИЈА” БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, заштиту запослених на раду, зараде, накнаде зараде и остале накнаде запослених, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Запослени остварују основна права, обавезе и одговорности у складу са законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, овим уговором и уговором о раду.

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

Права и обавезе директора и послодавца регулишу се уговором о раду који са директором у име послодавца закључује надзорни одбор.

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

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно предузеће за уређење, коришћење и одржавање „Ада Циганлија” Београд (у даљем тексту: послодавац), које заступа директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора сматра се Синдикална организација Јавног предузећа „Ада Циганлија” (у даљем тексту: синдикат).

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

1. Права и обавезе запослених

Члан 2.

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

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

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

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

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

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

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са законом.

Члан 3.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

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

Члан 4.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради; поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа; обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду; обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

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.

2. Обавезе послодавца**Члан 5.**

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду; обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима; пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду; обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду; затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

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

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

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

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

Висину премије осигурања утврђује директор.

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.

3. Обавезе послодавца и запосленог**Члан 6.**

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

4. Забрана дискриминације**Члан 7.**

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

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА**1. Зарада****Члан 8.**

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.

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) и других примања по основу радног односа, у складу са овим уговором и уговором о раду.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

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

Зарада запосленог се уговара на основу 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 предузећа и радне дисциплине.

Члан 9.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

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

Члан 10.

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

Планирана средства за зараде за запослене, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

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

Коефицијент ће се утврдити споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката и биће исказан у посебном документу који чини саставни део овог уговора, Групе послова и распон коефицијената.

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

Члан 11.

Зарада сваког запосленог може се умањити најмање 5%, а највише до 20%, на основу квалитета и обима обављеног посла.

Одлуку о умањењу зараде запосленог доноси директор на предлог непосредног руководиоца.

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

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

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

Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

2. Увећана зарада

Члан 12.

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 – 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%.

Запослени има право на увећану зараду по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

Запослени има право на увећану зараду, и то према следећем:

- за рад на дан празника који је нерадни дан за 125% од основице,
- за рад ноћу (између 22 и шест часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – за 35% од основице,
- за прековремени рад за 30% од основице,
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – за 2% од основице,
- за рад у шихти најмање – 10% од основице,
- за рад недељом – за 10% од основице,
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – за 30% од основице,
- на отвореном простору при температури нижој од – 15 и већој од +40, за 100%, а по званичним подацима РХМЗ.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа, утврђених овим чланом, проценат увећане зараде 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.

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

Члан 13.

Послодавац може запосленима, на крају календарске године, у складу са програмом пословања предузећа за ту годину, а на основу остварених резултата рада исплатити зараду по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца, по претходно прибављеној сагласности од стране оснивача.

Критеријум за исплату зараде из става 1. овог члана утврђује се на бази броја остварених часова рада (временаведеног на раду), кумулативно за период јануар-новембар календарске године, у којој се ова зарада исплаћује.

3. Рокови за исплату зараде

Члан 14.

Оснивач и послодавац обавезују се да обезбеде исплату зараде запосленима у следећим роковима:

- до 30. у месецу аконтацију зараде за текући месец,
- до 15. у месецу коначан обрачун зараде за претходни месец.

4. Накнада зараде

Члан 15.

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

- 1) услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у случајевима;
 - када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;

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

2) за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;

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

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

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

6) за одазивање позиву војних и других органа;

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

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

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

Члан 16.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 70% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана најмање у висини 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост.

5. Накнада трошкова

Члан 17.

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.

Члан 18.

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 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара на годишњем нивоу, 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 19.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим колективним уговором 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 корисни 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.

Запослени има право на надокнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила за службене сврхе у износу од 30% цене једног литра горива по пређеном километру.

Запослени има право на накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњим објављеним подацима републичког органа надлежног за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 20.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеним рачунима.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранство која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате.

Запослени је дужан да поднесе обрачун путног налога у року од три дана по повратку са службеног пута.

Члан 21.

Запослени има право на накнаду трошкова образовања, стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Под стручним оспособљавањем и усавршавањем подразумевају се:

- полагање стручних испита,
- полагање правосудног испита,
- преквалификација и доквалификација због смањења броја запослених, технолошких и других промена.

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

Одлуку о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању доноси директор на предлог директора сектора, а исплата трошкова вршиће се на основу приложене документације.

6. Друга примања

Члан 22.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

– отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице, 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;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице 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 запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ у следећим случајевима:

– 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.

Одлуку о висини исплате доноси послодавац.

Послодавац може запосленом да обезбеди и исплати солидарну помоћ за рођење детета запосленог до неопорезивог износа.

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 24.

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

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор у оквиру расположивих финансијских средстава.

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:

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

– за 15 година – једна 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 просечне зараде у предузећу;

– за 35 година – три просечне зараде у предузећу;

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

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

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

Исплата јубиларне награде врши се следећег месеца у односу на месец у којем запослени навршава потребан број година непрекидног рада у предузећу.

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, за случај тежих болести и хируршких интервенција, а све у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

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 посебног колективног уговора, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

У циљу превенције радне способности, послодавац може у складу са финансијским могућностима издвајати средства за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да ово одсуство користе у складу са условима које утврди синдикат.

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

Здравствени преглед врши се на терет послодавца.

Члан 27.

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

Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.

Послодавац може да обезбеди лицу на стручном оспособљавању и усавршавању новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

1.1 Услови за заснивање радног односа

Члан 28.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђење законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

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 29.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

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

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

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

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

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

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

2. Радно време

Члан 30.

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.

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

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

Члан 31.

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 32.

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 33.

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

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

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

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

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

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

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

3. Одмори и одсуства

Члан 34.

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

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

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

1) радног искуства;

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

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

4) посебних отежаних услова рада.

Члан 35.

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

1. По основу сложености послова и стручне спреме	
– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме	два радна дана
– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме	три радна дана
– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме	четири радна дана
– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	пет радних дана
2. По основу радног искуства	
– за сваких навршених пет година радног стажа	по један радни дан
3. По основу услова рада	
– сви запослени	до седам радних дана

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 42.

Представника запослених у надзорном одбору послодавца 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.

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.

Репрезентативни синдикат учествује 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 43.

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

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 44.

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

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикат и послодавац.

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.

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.

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

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 45.

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

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

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

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 46.

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 47.

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 48.

Послодавац је дужан:

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 49.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 50.

Запослени под условима и на начин утврђен законом, овим уговором и посебном одлуком о организовању штрајка могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлуку о организовању штрајка доноси надлежни орган синдиката у писаном облику, потписану од стране штајкачког одбора.

Члан 51.

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

Члан 52.

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

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

Члан 53.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступи у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Члан 54.

У случају да се штрајк организује и води у складу са одредбама овог колективног уговора, запослени – штрајкач који учествује у штрајку остварује права у складу са законом.

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 55.

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

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

Члан 56.

Овај уговор се закључује на три године.

Члан 57.

Важење овог уговора може престати пре истека рока из члана 56. овог уговора, споразумом свих учесника или одказом 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 започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

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

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

Члан 58.

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

Измене и допуне овог уговора може тражити, писаним путем, сваки учесник.

У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

Најкасније у року од 90 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

Члан 59.

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

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

Члан 60.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа за уређење, коришћење и одржавање „Ада Циганлија” Београд („Службени лист Града Београда”, број 95/18) и Анекс 1 Колективног уговора код послодавца Јавног предузећа за уређење, коришћење и одржавање „Ада Циганлија” Београд („Службени лист Града Београда”, број 96/21) и Анекс 2 Колективног уговора код послодавца Јавног предузећа за уређење, коришћење и одржавање „Ада Циганлија” Београд („Службени лист Града Београда”, број 114/21).

Члан 61.

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

**Јавно предузеће за уређење,
коришћење и одржавање
„Ада Циганлија”, Београд**

Број 1335/1
Београд, 23. децембра 2021.
године

В.д. директора
Роберт Ђукић, ср.

Град Београда

Г број 4011-9162
Београд, 24. децембра 2021.
године

Градоначелник
Зоран Радојичић, ср.

Синдикална организација ЈП „Ада Циганлија”

Број 64/1
Београд, 23. децембра 2021. године
Председник

Слободан Андрић, ср.

САДРЖАЈ

	Страна
Колективни уговори	
Колективни уговор код послодавца ЈП „Београдска тврђава” -----	1
Колективни уговор код послодавца Урбанистичког завода Београда ЈУП -----	10
Колективни уговор за Јавно предузеће „Путеви Београда” -----	25
Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа за уређење, коришћење и одржавање „Ада Циганлија” 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