



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXVIII Број 154

24. децембар 2024. године

Цена 290 динара

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС и 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), члана 5. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, који је потписан 20. децембра 2024. године, оснивач, репрезентативни синдикат основан код послодавца и послодавац закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПУТЕВИ БЕОГРАДА”

I. 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), заштите 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 критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

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

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:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа,
- 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 по 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 1 до 3.

Члан 12.

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

- степен стручне спреме и оспособљености запосленог за послове које обавља;
- 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 залагање за унапређење 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) додатак 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 6 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 прерасподеле времена – 30% од основице.

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

Код утврђивања распореда рада запосленог 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 радом, 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 5 звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на $\frac{1}{2}$ 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 целости према приложеном рачуну, а трошкови смештаја само до хотела категорије 4 звездице.

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

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

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

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

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 не више од износа две просечне брuto 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 – 1 просечна зарада код послодавца;
- за 20 година – 1,5 просечна зарада код послодавца;
- за 25 година – 2 просечне зараде код послодавца;
- за 30 година – 2,5 просечне зараде код послодавца;
- за 35 година – 3 просечне зараде код послодавца;
- за 40 година – 3,3 просечне зараде код послодавца;
- за 45 година – 3,5 просечне зараде код послодавца.

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

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

7. Солидарна помоћ

Члан 28.

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

- теже болести и набавке лекова запосленом 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 41.800,00 динара, без пореза и доприноса, по запосленом на годишњем нивоу;
- послодавац је дужан да у случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на послу, ужој породици запосленог исплати једнократну солидарну помоћ у висини најмање пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- послодавац може да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је преминуо на радном месту, преминуо 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 усвојеника запосленог из става 1, алинеја 9. овог члана се регулише Правилником о стипендирању.

- послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства и то у висини од 41.800,00 динара, без пореза и доприноса, по запосленом на годишњем нивоу;
- послодавац је дужан да у случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на послу, ужој породици запосленог исплати једнократну солидарну помоћ у висини најмање пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- послодавац може да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је преминуо на радном месту, преминуо 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 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 прописним законом, 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 примену 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 утврђено законом или правилником.

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

Члан 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 rasporeђује 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, стручног оспособљавања и усавршавања, обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

Члан 45.

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

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

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

2. компјутерска обука и други видови 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 у 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 прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

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

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

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

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

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

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

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 или 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 4 до 7 година радног стажа – 1 дан;
 - од 8 до 11 година радног стажа – 2 дана;
 - од 12 до 15 година радног стажа – 3 дана;
 - од 16 до 19 година радног стажа – 4 дана;
 - од 20 до 23 година радног стажа – 5 дана;
 - од 24 до 27 година радног стажа – 6 дана;
 - од 28 година радног стажа и више – 7 дана.
- 2) Сложености послова – доприноса у раду, до 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 или четири године – 2 радна дана;

– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) – 3 радна дана;

– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије – 4 радна дана;

– за послове са посебним овлашћењима и одговорности – 5 радних дана.

3) Дужина годишњег одмора запосленог увећава се за 4 радна дана и то:

- запосленој особи са инвалидитетом;
- запосленој са малолетним дететом;
- самохраном родитељу са дететом до седам година;
- запосленом са двоје или више деце до 14 година живота;
- запосленом родитељу који има дете са сметњама у психолошком 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 – 7 радних дана ;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета – 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – 7 радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог – 7 радних дана;
- смрти родитеља, усвојеноца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим – 5 радних дана;
- теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства – 4 радна дана;
- полагања стручног испита – 6 радних дана;
- елементарних непогода – 5 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана;
- учествовање на спортским и радно-производним

такмичењима – 7 радних дана;

– добровољно давање крви три узастопна дана, за сваки случај добровољног давања крви – 3 радна дана;

– поласка детета запосленог у први разред основне школе (уколико су оба родитеља запослена код послодавца, право остварује само један од родитеља) – 2 радна дана.

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

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

Члановима уже породице 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 савршавања.

в) Неплаћено одсуство

Члан 60.

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

- неге члана уже породице – 5 радних дана;
- неге члана шире породице – 3 радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 58 – 2 радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

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 здравља на раду.

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

Члан 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 да 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 прописа 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 превентивном здравственом прегледу, да своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално 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 која 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 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 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 8 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 надокнади 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 надокнади 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 надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади 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 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 руководилац покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

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

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

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

- увидом у радну документацију запосленог (радни 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 од 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) тридесет дана, ако је 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 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 природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, послодавац може запосленом, уместо отказа уговора о раду, да изрекне следеће мере:

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

2) новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца. Новчана казна се извршава на основу решења послодавца обуставом од зараде запосленог.

3) опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 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 зараде.

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 уговорених услова рада закључивањем анекса уговора о раду, у случајевима утврђеним законом и у следећим случајевима:

1. измене Правилника о организацији и систематизацији послова;

2. када запослени то захтева, а тиме се не ремети процес рада;

3. премештаја на друге послове, за које се 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, јавно-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 информише 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.

XII. 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 производе 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, спровођење се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

XIII. 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 и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”, осим члана 24, став 1, тачка 6, чија примена почиње почев од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Савез самосталних синдиката Србије
Синдикална организација
ЈП „Путеви Београда”
I број 41-184/24
Београд, 20. децембра 2024. године
Председник
Ненад Ивановић, с. р.

Јавно предузеће за управљање
јавним путевима града Београда
„Путеви Београда”
I број 41-184/24
Београд, 20. децембра 2024. године
В. д. директора
Александар Милентијевић, с. р.

Град Београд
Г број 401.1-4275
Београд, 24. децембра 2024. године
Градоначелник
Александар Шапић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда од 20. децембра 2024. године и члана 40. Статута ЈКП „Јавно осветљење” Београд, послодавац и репрезентативни синдикати основани код послодавца и то: Синдикат „Јавно осветљење” Београд, Независни синдикат у ЈКП „Јавно осветљење” Београд, директор ЈКП „Јавно осветљење” Београд и градоначелник града Београда закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЈАВНО ОСВЕТЉЕЊЕ” БЕОГРАД

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

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

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

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

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

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

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

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

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

ІІ. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

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

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 6.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

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

Члан 7.

Планирана средства за зараде утврђују се Годишњим програмом пословања предузећа.

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

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

Члан 8.

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

Члан 9.

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

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

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

Члан 10.

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

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

Члан 11.

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

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

- аконтацију за текући месец између 20. и 30. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

2. Умањење зараде и исплата годишње награде

Члан 14.

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

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

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

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

Члан 15.

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

Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допиринео 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 претходног става овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности Града Београда.

Признање се додељује на обележавању Дана комуналне делатности.

3. Увећана зарада

Члан 16.

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

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

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу и то за прековремени рад у висини од 5%.

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

Члан 17.

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

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

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

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

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

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

Члан 18.

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 19.

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

4. Накнаде зарада

Члан 20.

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

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

- када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде;
- 2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- 3. за дане празника за који је законом прописано да се не ради;
- 4. за привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- 5. за давање крви, ткива и другог дела тела;
- 6. за одазивање позиву војних и других органа;
- 7. за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада;

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

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

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

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

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

Члан 21.

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

5. Накнада трошкова

Члан 22.

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

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

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

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

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз, јер на конкретној релацији нема организованог превоза има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте

за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз.

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

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

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

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

Члан 23.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у нето износу, без пореза и доприноса на тај износ, по радном дану, у висини 1,63 минималне цене рада по радном часу утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

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

Месечна накнада за исхрану у току рада из ст. 1. и 2. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

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

Годишњи износ регреса утврђен на начин из става 4. овог члана увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара без пореза и доприноса (нето износ).

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

6. Друга примања

Члан 24.

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

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

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. У случајевима када је код послодавца запослено

више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна;

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

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

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

1. 10 година – 0,75% просечне зараде у предузећу;
2. 15 година – 1 просечне зараде у предузећу;
3. 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
4. 25 година – 2 просечне зараде у предузећу;
5. 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу;
6. 35 година – 3 просечне зараде у предузећу;
7. 40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу;
8. 45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

Члан 27.

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

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

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

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

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

Члан 28.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 23, 24, 25 и 26. овог уговора регулишу се општим актом код послодавца.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 29.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

Члан 30.

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

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

Члан 31.

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

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

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

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

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

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

Члан 32.

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

2. Приправници

Члан 33.

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

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

Приправнику приправнички стаж траје:

- за високу стручну спрему – дванаест месеци;
- за вишу стручну спрему – девет месеци;
- за средњу стручну спрему – шест месеци.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Радно време

Члан 34.

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

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

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

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

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

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

Одлука о почетку и завршетку радног времена се доставља синдикату.

Члан 35.

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

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

Члан 36.

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

Члан 37.

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

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

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

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

Члан 38.

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

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

Послодавац је дужан да запослеом достави решење за прековремени рад.

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

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

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

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

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

Руководилац организационе целине сачињава и оверава месечни извештај о прековременом раду запослених на основу оверених извештаја које су сачинили запослени или њихов непосредни руководилац у претходном месецу. Месечни извештај о прековременом раду запослених, руководиоци достављају надлежном директору сектора на контролу, а након његовог парафирања директору предузећа, који доноси решење о исплати увећане зараде. Решење о исплати увећане зараде са пратећим овереним месечним извештајем

о прековременом раду представља основ за обрачун и исплату прековремених часова рада.

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

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

Члан 39.

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

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

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

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

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

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

4. Одмори и одсуства

Члан 40.

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

а) Годишњи одмор

Члан 41.

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

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

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

Члан 42.

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

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

- 1) радног искуства до седам радних дана и то:
- од три до пет година стажа осигурања – један радни дан
 - од пет до 10 година стажа осигурања – два радна дана
 - од 10 до 15 година стажа осигурања – три радна дана
 - од 15 до 20 година стажа осигурања – четири радна дана
 - од 20 до 25 година стажа осигурања – пет радних дана
 - од 25 до 30 година стажа осигурања – шест радних дана
 - од 30 до 40 година стажа осигурања – седам радних дана
- 2) сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:
1. за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме, односно за: основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године, до два радна дана;
 2. за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), до три радна дана;
 3. за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије, до четири радна дана;
 4. за послове са посебним овлашћењима и одговорностима, до пет радних дана;
- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и то:
- запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – до четири радна дана;
 - 4) посебних услова рада до седам радних дана и то:
 - за рад на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж) – седам радних дана,
 - на пословима на којима је уведено скраћено радно време – два радна дана.

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

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

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

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 45.

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

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

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

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

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

Члан 46.

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

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

Члан 47.

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

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

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

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

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

Члан 48.

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

в) Неплаћено одсуство

Члан 49.

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

- неге члана уже породице – 5 радних дана;
- неге члана шире породице – 3 радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 45 – 2 радна дана.

Члан 50.

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

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

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

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

Чланом уже породице из става 1, тачка 1. овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи

брачног друга, усвојилац усвојеник и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

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

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

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 51.

Радни однос престаје:

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

Члан 52.

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

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 53.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 54.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

4. Отказ од стране послодавца

1) Разлози за отказ

Члан 55.

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

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства које му је одобрено у складу са законом, односно овим уговором.

Члан 56.

Ако запослени у периоду од три месеца узастопно не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца 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. Захтев мора да садржи разлоге због којих се покретање поступка предлаже.

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

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

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

Комисија из става 2. овог члана, дужна је да отпочне рад у току од 3 дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

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

– увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);

– непосредним увидом у рад запосленог;

– писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;

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

– тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писано или практично).

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

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

Одлука комисије је коначна.

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

Члан 57.

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

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

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

5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Члан 58.

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

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

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

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

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

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1, т. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом.

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

Члан 59.

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

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

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171, став 1, т. 1–5) Закона о раду.

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

Члан 60.

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

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

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

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

3) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 61.

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

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

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

Члан 62.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

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

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 63.

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

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

2) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 64.

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

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

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

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

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

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

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 65.

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

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

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 66.

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

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

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

Члан 67.

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

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

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

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

8. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 70.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 71.

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

синдикати и послодавац.

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

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

Члан 72.

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

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

Члан 73.

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

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

VI. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 74.

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

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

VII. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 75.

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

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

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

Члан 76.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди

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

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

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

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

Члан 77.

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

Члан 78.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну за радно место на којем ради.

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

Члан 79.

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

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

Члан 80.

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

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и

опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица.

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

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

Члан 81.

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

VIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 82.

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

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

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

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да 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 83.

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

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

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 84.

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

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова,

односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

Члан 85.

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

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

Х. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 86.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунаској служби доставља синдикат преко пословног секретара.

Члан 87.

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

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

Члан 88.

Послодавац је дужан:

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

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

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

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

Члан 89.

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

Члан 90.

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

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

Члан 91.

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

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

ХИ. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 92.

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

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

Члан 93.

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

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

Члан 94.

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

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 95.

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

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

Члан 96.

Овај уговор се закључује на три године.

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

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

Члан 97.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 96. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 98.

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

Члан 99.

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

Члан 100.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор заведен код послодавца ЈКП „Јавно осветљење” Београд број 8293 од 23. децембра 2021. године односно заведен код оснивача под бројем Г Бр. 4011-9152 од 24. децембра 2021. године.

Члан 101.

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

Синдикат „Јавно осветљење” Београд
Број 5/24
Београд, 20. децембра 2024. године
Председник
Срђан Ђаћић, с. р.

Независни синдикат у ЈКП „Јавно осветљење”
Број 6/24
Београд, 20. децембра 2024. године
Председник
Бранимир Поповић, с. р.

ЈКП „Јавно осветљење” Београд
Број 7241
Београд, 20. децембра 2024. године
Председник
Александар Цинцар – Попоски, с. р.

Град Београд
Г број 401.1-4262
Београд, 24. децембра 2024. године
Градоначелник
Александар Шапић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17-УС, 95/18 – др. пропис, у даљем тексту: закон), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 30/21 и 1/24 – др. пропис) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда од 20. децембра 2024. године, Синдикална организација ЈКП „Београдски метро и воз” као репрезентативни синдикат у ЈКП „Београдски метро и воз” Београд, директор Јавног комуналног предузећа за изградњу и обављање превоза путника метроом и развој градске железнице у Београду, „Београдски метро и воз” Београд (у даљем тексту: ЈКП „Београдски метро и воз” Београд), градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

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

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Београдски метро и воз” Београд (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених (у даљем тексту: запослени), права синдиката и послодавца, као и међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

(1) Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се Град Београд.

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

(3) Послодавац у смислу овог уговора је ЈКП „Београдски метро и воз” Београд

(4) Репрезентативни синдикат, у смислу овог уговора, је Синдикална организација ЈКП „Београдски метро и воз”.

(5) Репрезентативним синдикатом код послодавца сматраће се синдикат који испуњава следеће услове:

- ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
- ако је независан од државних органа и послодавца;
- ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- ако је у њега учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца;
- ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

(6) Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

Члан 3.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и одлуком Скупштине Града о одређивању

комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у Граду Београду.

Члан 4.

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

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

(3) Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

ІІ. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да, под условима и на начин прописан законом, посебним колективним уговорима који обавезују послодавца и овим уговором остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Члан 6.

(1) Овај уговор се примењује на све запослене.

(2) Права, обавезе и одговорности директора послодавца уређују се посебним уговором који закључују директор и Надзорни одбор послодавца, у складу са законом и Статутом послодавца

(3) О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује решењем директор послодавца или лице које он овласти, у складу са законом, Посебним колективним уговором који обавезује послодавца и овим уговором.

ІІ.1. Заснивање радног односа

Члан 7.

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

(2) Укупан број запослених код послодавца за текућу годину утврђује се годишњим Програмом пословања, који доноси Надзорни одбор, а на који оснивач даје сагласност.

(3) Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

(5) Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима, а посебно о обавези да поштује организацију рада и пословања код

послодавца, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

(6) Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним запосленима, у року од 10 дана по истеку месеца.

Члан 8.

(1) Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по законом прописаним условима, а у складу са одредбама овог уговора.

(2) Уговор о раду закључују запослени и директор послодавца, или лице које он овласти, на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

(3) Уговор о раду мора да садржи све елементе предвиђене Законом, а на права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, посебног колективног уговора који обавезује послодавца и овог уговора.

(4) Пријем новозапослених врши се у складу са Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава.

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

II.2. Ступање на рад

Члан 9.

(1) Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

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

II.3. Пробни рад

Члан 10.

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

(2) Пробни рад може трајати најдуже шест месеци.

Члан 11.

(1) Обављање послова на пробном раду од стране запосленог прати непосредни руководиоца, као и друго лице које има право и дужност организовања процеса рада и издавања налога за рад запосленом који је на пробном раду.

(2) Своје мишљење о резултатима пробног рада лице из става 1. овог члана доставља извршном директору, а извршни директор доставља директору послодавца.

Члан 12.

(1) Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

II.4. Радни однос са приправником

Члан 13.

(1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца.

(2) Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

(3) Приправнички стаж може да траје најдуже 12 месеци.

Члан 14.

(1) Уговором о раду утврђује се дужина трајања приправничког стажа.

(2) За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

(3) По завршетку приправничког стажа, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит пред комисијом коју формира директор послодавца или лице које он овласти на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице.

III. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 15.

(1) Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

(3) Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које он овласти.

(4) Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом.

Члан 16.

(1) Пуно радно време скраћује се запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

(2) Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца, у складу са законом и другим општим актима, на основу стручне анализе референтне институције, уз пуно учешће репрезентативних синдиката код послодавца.

(3) Одлуку о скраћеном радном времену на основу стручне анализе референтне институције, доноси Надзорни одбор у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

(4) Пре доношења одлуке из става 3. овог члана, Надзорни одбор посебном одлуком прихвата предлог директора послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца, за покретање поступка израде стручне анализе од стране референтне институције у вези скраћеног радног времена.

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

Члан 17.

(1) Директор може да уведе и рад дужи од пуног радног времена – прековремени рад, у складу са законом, а према потребама посла и обављања задатака.

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

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

(4) Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 16. овог уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

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

(6) Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

Члан 18.

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

(2) Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.

(3) Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца, код кога је рад организован у сменама у току месеца, посао обавља у различитим сменама, најмање трећину свог радног времена.

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

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

Члан 19.

(1) Директор послодавца, у складу са законом може да изврши прерасподелу радног времена посебним решењем, тако да укупно радно време запосленог у време прерасподеле, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена, и то:

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

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

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

(2) У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

(3) Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину и може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

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

(5) Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 1. и 3. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

(6) Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у смислу члана 16. овог уговора.

(7) Прерасподела радног времена се не сматра прековременим радом.

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

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

IV.1. Одмор у току дневног рада

Члан 20.

(1) Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

(3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада од 45 минута.

(4) Одмор у току рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

(5) Време из ст. 1, 2, и 3. овог члана, урачунава се у радно време.

Члан 21.

(1) Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада.

(2) Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор послодавца.

IV.2. Дневни одмор

Члан 22.

(1) Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом и овим уговором није другачије одређено.

(2) Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

IV.3. Недељни одмор

Члан 23.

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

(2) Недељни одмор се по правилу користи викендом.

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

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

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

IV.4. Годишњи одмор

Члан 24.

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

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

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

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

1. Радног искуства

| Радно искуство (рад у радном односу) | Број дана увећања |
|--------------------------------------|-------------------|
| до 5 година | 2 радна дана |
| за навршених 5–15 година | 3 радна дана |
| за навршених 15–25 година | 4 радна дана |
| за навршених 25 и више година | 5 радних дана |
| за навршених 30 и више година | 7 радних дана |

2. Сложености послова – допринос у раду

| Сложеност послова радног места – допринос у раду | Број дана увећања |
|--|-------------------|
| за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме, односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три или четири године | 2 радна дана |
| за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) | 3 радна дана |
| за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије. | 4 радна дана |
| за послове са посебним овлашћењима и одговорностима | 5 радних дана |

3. Услови рада

| | |
|-----------------------|----------------|
| По основу услова рада | 7 радних дана; |
|-----------------------|----------------|

4. Инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице

| Здравствени и социјални статус | Број дана увећања |
|---|-------------------|
| Запосленом: инвалиду | 4 радна дана |
| Запосленом који је самохрани: родитељ, усвојитељ, хранитељ са дететом до 7 година живота | 4 радна дана |
| Запосленој са малолетним дететом | 4 радна дана |
| Запосленом (родитељ, усвојитељ, хранитељ) са двоје и више деце до 14 година живота | 4 радна дана |
| Запосленом који се стара о члану уже породице (брачни и ванбрачни друг и деца), који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан | 5 радних дана |

(5) Годишњи одмор који се утврди након примене свих критеријума може износити највише 30 радних дана укупно по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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

Члан 25.

- (1) Запослени има право да годишњи одмор користи једнократно или у два или више делова, у складу са законом.
- (2) При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.
- (3) Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.
- (4) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.
- (5) Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.
- (6) Ако послодавац не достави решење о годишњем одмору запосленом, сматра се да је запосленом ускратио право на коришћење годишњег одмора.
- (7) Запослени који није у целини или делимично користио 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 користи до 30. јуна наредне године.
- (8) У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

IV.5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 26.

- (1) Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

| | |
|---|--|
| ступања у брак | 5 радних дана |
| рођења детета, порођаја брачне, ванбрачне партнерке или усвајења детета | 7 радних дана |
| смрти члана уже породице | 7 радних дана |
| смрти брата или сестре запосленог | 5 радних дана |
| смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног и ванбрачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим | 2 радна дана |
| теже болести члана уже породице | 7 радних дана |
| донирања органа | 7 радних дана |
| селидбе сопственог домаћинства | 4 радна дана |
| полагања стручног испита | од 1 до 6 радних дана |
| елементарних непогода | од 3 до 5 радних дана |
| коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 7 радних дана |
| учествовања на спортским и радно-производним такмичењима | од 3 до 7 радних дана |
| добровољног давања крви | 3 узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви |

- (2) Одсуство у случају добровољног давања крви, запослени користи на дан давања крви и наредних дана.
- (3) Одсуство за случај: порођаја брачне, ванбрачне партнерке запосленог; ступања у брак; смрти члана уже породице; добровољног давања крви и одсуство у циљу превенције радне инвалидности, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.
- (4) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторак, очух и маћеха запосленог, као и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.
- (5) Уз захтев за плаћено одсуство, запослени је дужан да поднесе доказ о испуњавању услова за одобравање истог (извод из матичне књиге, потврду надлежног органа, извештај ординирајућег лекара и др.).
- (6) Запослени који није у могућности да пре коришћења плаћеног одсуства уз захтев достави одговарајући доказ, у обавези је да исти достави накнадно, у року од пет радних дана од дана престанка права на плаћено одсуство.
- (7) У случају да не достави доказ из става 5. овог члана, или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, сматра се да је запослени неоправдано одсуствовао са рада.

Члан 27.

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

IV.6. Неплаћено одсуство

Члан 28.

(1) Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до пет радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) неге члана уже породице – 5 радних дана
- 2) неге члана шире породице – 3 радна дана
- 3) смрти сродника који нису наведени у члану 26. овог уговора – 2 радна дана
- (2) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог.
- (3) Чланом шире породице запосленог, у смислу овог члана сматрају се: браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

(4) Неплаћено одсуство одобрава директор послодавца или лице које он овласти.

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

(6) За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права и обавезе из рада и по основу рада, осим ако за одређена права и обавезе није другачије предвиђено.

IV.7. Мировање радног односа

Члан 29.

(1) Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим уговором другачије одређено, ако одсуствује због:

- 1) одслужења односно дослужења војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. закона;
- 4) избора, односно именованја на функцију у државним органима, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију за чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

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

(3) Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог, који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње у дипломатско-конзуларна и друга представништва.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 30.

(1) Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, овог уговора и интерних аката о спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

(2) Послодавац је дужан да у складу са законом, овим уговором и општим актима обезбеди запосленима рад на радном месту и радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

(3) Запослени су дужни да поштују прописе о безбедности и здрављу на раду, како не би угрозили своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

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

(5) Радна места са повећаним ризиком код послодавца су радна места која су предвиђена актом о процени ризика.

Члан 31.

(1) Обавеза послодавца је да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

(2) Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да организује и финансира систематски здравствени преглед за све запослене, једном у току календарске године.

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

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

Члан 32.

Запослени је дужан:

- да изврши обуку за едукацију за безбедан и здрав рад и пружање помоћи;
- да обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац ради заштите сопственог здравља;
- да приликом обављања својих послова спречава загађивање радне и животне средине;
- да правилно рукује опремом и средствима за рад;
- да употребљава лична заштитна средства која су му дата на употребу;
- да се придржава прописа из области безбедности и здравља на раду.

Члан 33.

(1) Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну за радно место на коме ради.

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

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

Члан 34.

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор) чине представници запослених и представници послодавца.

(2) Одбор има три члана од којих послодавац именује једног представника, а два су представници запослених.

Члан 35.

(1) Члана одбора представника послодавца именује директор послодавца.

(2) Чланове одбора представника запослених именује репрезентативни синдикат код послодавца.

(3) Рад одбора регулише се пословником о раду одбора.

Члан 36.

(1) Одбор је дужан да извештава директора послодавца и репрезентативни синдикат код послодавца о свим предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

(2) Надзорни одбор доноси одлуку о предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

Заштита омладине

Члан 37.

(1) Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

1) на којима се претежно обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрација;

3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

(2) Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из претходног става, тачка 1) и 2) само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

(3) Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

(4) Послодавац је дужан да у случају из става 3. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

(5) Забрањен је прековремено рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

Заштита материнства

Члан 38.

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

(2) Обавеза послодавца је да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

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

(4) Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

(5) Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писане сагласности.

(6) Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу, само на основу његове писане сагласности.

(7) Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Члан 39.

Права из члана 38, ст. 5, 6, и 7. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 40.

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

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

(3) Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

(6) Право из става 4. овог члана може користити отац детета.

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

Члан 41.

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

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

(3) Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 40, став 2. овог уговора.

(4) Право из ст. 1. и 2. овог члана може користити отац детета у случајевима и под условима утврђеним у члану 40, став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 42.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 40, став 3. овог уговора има и запослена жена, ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 43.

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

(2) Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

(3) За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

(4) За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са законом.

(5) Услов, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвеном бригу о деци.

Члан 44.

(1) Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

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

(3) Право из ст. 1. и 2. овог члана има лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења – један од усвојилаца.

(4) За време одсуства са рада ради неге детета, лице које

користи право из ст. 1– 3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 45.

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

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

Члан 46.

Права из члана 44. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 47.

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

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

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 48.

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

Члан 49.

(1) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 48. овог уговора.

(2) Уколико послодавац не може да обезбеди запосленом одговарајући посао у смислу члана 48. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179, став 5, тачка 1) Закона о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 50.

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

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

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

(4) Ако послодавац посумња у оправданост разлога за

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

VI. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 51.

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

(2) Зарада се састоји из:

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

(3) Под зарадом из става 2. овог члана подразумева се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зараде.

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

Члан 52.

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

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

(2) Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

(4) Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса код послодавца не може бити мањи од минималне цене рада без пореза и доприноса утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

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

Члан 53.

(1) Планирана средства за зараде утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа.

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

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

Члан 54.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 53. овог уговора, расподељују се по принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Члан 55.

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

(2) Коефицијенти из става 1. овог члана се утврђују посебним актом послодавца.

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

Члан 56.

По групама послова, распон коефицијената код послодавца је следећи:

| Редни број | Назив организационе целине | Распон коефицијената |
|------------|-------------------------------|----------------------|
| 1. | Инфраструктура | 7,00–14,00 |
| 2. | Саобраћај | 7,00–14,00 |
| 3. | Електромашински послови | 7,50–14,00 |
| 4. | Правни и општи послови | 3,50–14,00 |
| 4 | Економско-финансијски послови | 5,55–14,00 |
| 5 | Кабинет директора | 7,00–11,00 |

Члан 57.

Зарада из члана 52. овог уговора се утврђује на основу следећих критеријума:

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

Члан 58.

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

(2) Изузетно, запосленом се може увећати основна зарада до 20% на основу решења директора послодавца или другог овлашћеног лица уз претходну сагласност директора послодавца.

(3) Умањење, односно увећање основне зараде запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла, на основу критеријума које утврђује директор послодавца упутством, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца.

Члан 59.

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

(2) Посебна комисија формирана за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 1. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће Оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

(3) Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

VI.1. Увећана зарада

Члан 60.

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

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

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

Члан 61.

(1) Запослени има право на увећану зараду из члана 60. овог уговора, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основнице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основнице;

– за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 2% од основнице;

– за рад у шихти – 10% од основнице (двострано дневни рад);

– за рад недељом – 10% од основнице;

– за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основнице;

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

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

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

(4) Основницу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 62.

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

Члан 63.

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

– аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу,

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

VI.2. Накнада зараде

Члан 64.

(1) Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

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

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

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

2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;

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

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

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

6. за одзивање позиву војних и других органа;

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

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

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

Члан 65.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

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

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

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

(2) Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 66.

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

VI.3. Накнада трошкова

Члан 67.

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

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

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

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

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

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

3. Дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно;

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

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

Члан 68.

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

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

(3) Месечна накнада за исхрану у току рада из ст. 1. и 2. овог члана, исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

(4) 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.

(5) Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 4. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

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

VI.4. Друга примања

Члан 69.

(1) Послодавац је дужан да, у складу са општим актом, запосленом исплати:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три бруто зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

– помоћ за рођење или усвојење сваког детета, у висини износа једне просечне зараде (брuto) по запосленом, исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата, а уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на помоћ припада само једном родитељу;

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

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

(2) Члановима уже породице запосленог сматрају се родитељи, брачни и ванбрачни друг и деца запосленог.

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

Члан 70.

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

Члан 71.

(1) Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ, у следећим случајевима:

- дуже или теже болести и набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог;
- настанка теже инвалидности запосленог;
- набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- ублажавања последица елементарних и других непогода.

(2) Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1, алинеја 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана, док се висина помоћи у току године у случајевима из става 1, алинеје 2, 3 и 4 признаје ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

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

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

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

(6) Чланом уже породице из ст. 1. и 3. овог члана сматра се брачни и ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 72.

Обезбеђење права на исплату примања из чл. 69–71. овог уговора регулише се општим актом код послодавца.

Члан 73.

Право на јубиларну награду поводом непрекидног рада запосленог код послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године рада код истог послодавца, и то за:

- за 10 година – 0,75 просечне зараде код послодавца;
- за 15 година – 1 просечна зарада код послодавца;
- за 20 година – 1,5 просечна зарада код послодавца;
- за 25 година – 2 просечне зараде код послодавца;
- за 30 година – 2,5 просечне зараде код послодавца;

- за 35 година – 3 просечних зарада код послодавца;
- за 40 година – 3,3 просечне зараде код послодавца;
- за 45 година – 3,5 просечне зараде код послодавца.

VI.5. Минимална зарада

Члан 74.

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

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

(3) Послодавац минималну зараду из претходног члана може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката код послодавца у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

VII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 75.

(1) Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

(2) Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

(3) Послодавац и запослени уговором о раду могу да уговоре забрану конкуренције која се састоји у томе да запослени у току радног односа не може без сагласности послодавца да на територији Републике Србије ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица.

(4) Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 76.

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

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

VIII. ЗАШТИТА ТАЈНОСТИ ПОДАТАКА

Члан 77.

(1) Запослени не сме користити за сопствене потребе или упознати трећа лица са пословним тајнама које као такве одреди послодавац, а биле су запосленом као пословна тајна саопштене или поверене или је до тих информација запослени дошао на други начин.

(2) Пословном тајном се сматрају и информације и подаци за које је очигледно да ће проузроковати штету послодавцу, ако за њих сазнају неовлашћена лица. Запослени ће одговорати за одавање оваквих података, ако је знао или је морао знати за такав значај података за послодавца.

(3) Ако запослени прекрши забрану одавања пословне тајне, послодавац има право од запосленог да захтева накнаду целокупне штете укључујући и измаклу добит.

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 78.

(1) Запослени који на раду, односно у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету послодавцу, дужан је да штету надокнади у складу са законом и овим уговором.

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

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

Члан 79.

Поступак утврђивања одговорности запосленог покреће се на основу писане пријаве или непосредног сазнања директора и обухвата: именовање комисије за утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писани извештај комисије и одлуку директора са објашњењем.

Члан 80.

(1) Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

(2) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 81.

(1) На основу извештаја комисије, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

(2) Решењем директора којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређују се начин и рок за накнаду штете.

(3) По пријему решења о накнади штете, запослени даје писану изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом износа од његове зараде.

(4) Ако запослени не прихвата да надокнади проузроковану штету обуставом износа од зараде запосленог, покреће се поступак пред надлежним судом ради наплате проузроковане штете.

Члан 82.

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

Члан 83.

(1) Ако запослени претрпи штету на раду и у вези са радом, послодавац је дужан да запосленом надокнади штету, у складу са законом и овим уговором.

(2) О захтеву за накнаду штете одлучује директор послодавца.

X. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 84.

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

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;

4) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33, став 1, тачка 11) Закона о раду;

5) у другим случајевима утврђеним законом, овим уговором и уговором о раду.

(2) Одговарајући посао у смислу става 1, т. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 85.

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

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

(3) Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса у смислу члана 84, став 1, т. 1–5) овог уговора, оспорава законитост анекса уговора о раду.

(4) Уколико запослени не потпише анекс уговора о раду у року из става 1. овог члана, сматра се да је одбио понуду анекса уговора о раду.

Члан 86.

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

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

(3) Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 84. овог уговора.

(4) Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

Члан 87.

(1) Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђену накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

(2) Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз лични пристанак.

Члан 88.

(1) Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

(2) Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним овим уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

(3) Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада уколико су испуњени услови из члана 87, став 1, тачка 2. овог уговора.

(4) Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

(5) По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

XI. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 89.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину послодавца у висини од најмање три просечне зараде исплаћене код послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, запослени може да буде привремено удаљен са рада и пре истека рока из члана 180, став 1. Закона о раду.

Члан 90.

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

Члан 91.

(1) Удаљење запосленог из члана 89. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим уговором.

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

Члан 92.

(1) За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 89. и 90. овог уговора, запосленом припада зарада у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

(2) Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 90. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 93.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 92. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 98. и 99. овог уговора.

XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 94.

(1) Запосленом радни однос престаје:

1) истеком рока за који је заснован;

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

3) споразумом између послодавца и запосленог;

4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;

5) смрћу запосленог;

6) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота.

(2) Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажене одлуке;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Отказ од стране запосленог

Члан 95.

(1) Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Отказ од стране послодавца**Члан 96.**

(1) Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако за то постоје разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду и овог уговора.

(2) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе.

(3) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину.

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

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

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу 84. овог уговора.

Отказ због радне способност запосленог – неостваривања резултата рада**Члан 97.**

(1) Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

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

(3) Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

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

1) увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);

2) непосредним увидом у рад запосленог;

3) писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;

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

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

(6) Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из става 1. овог члана, запосленом достави писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и роком од најмање 30 дана за побољшање његовог рада, а запослени је дужан да побољша свој рад у остављеном року.

(7) О остваривању потребних резултата рада или знања и способности запосленог, директор послодавца доноси одговарајуће решење, на основу стручног мишљења комисије.

Отказ због повреде радне обавезе кривицом запосленог**Члан 98.**

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

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;

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

5) ако поступа противно одредбама закона, општим актима послодавца и другим правилима службе.

Отказ због непоштовања радне дисциплине од стране запосленог**Члан 99.**

Запосленом који не поштује радну дисциплину, послодавац може да откаже уговор о раду у складу са законом и то:

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца;

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) ако је његово понашање недолично, некултурно и некоректно у току радног времена, према другим запосленима или према трећим лицима;

5) због изазивања нереда или туче или учествовања у тучи и нереду, или је наведеним радњама дошло до повређивања или угрожавања живота и здравља запосленог, корисника услуга или трећих лица, у току радног времена или у простору послодавца;

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

7) ако неоправдано одсуствује са рада дуже од пет дана непрекидно;

8) ако неоправдано одсуствује са рада два или више радних дана у току календарског месеца са прекидима;

9) због доласка на рад под дејством алкохола или дугих опојних средстава; односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена;

10) неоправдано одбијање рада дужег од пуног радног времена, у смислу Закона о раду;

11) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов утврђена посебна здравствена способност, одбије да се подвргне оцени здравствене способности.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза**Члан 100.**

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

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

2) новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до

три месеца. Новчана казна се извршава на основу решења директора обуставом од зараде запосленог;

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

Поступак у случају отказа

Члан 101.

(1) Отказ уговора о раду из члана 96, став 1, тачка 2) овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

(2) Отказ уговора о раду из чл. 97, 98. и 99. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

(3) Упозорење о отказу доставља се запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду, лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Члан 102.

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

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

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

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

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

Члан 103.

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

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

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 104.

(1) Уговор о раду се запосленом не може отказати у следећим случајевима:

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

2) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

3) одслужења или дослужења војног рока;

4) због његовог статуса или активности у својству представника запослених, у складу са законом и овим уговором;

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

(2) Уговор о раду се не може отказати због чланства у политичкој организацији, националне припадности, пола, језика, вероисповести, политичког и другог уверење или неког другог личног својства запосленог.

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

XIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 105.

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

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

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

Члан 106.

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

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

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

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

Члан 107.

Послодавац је дужан да чланарину синдиката, а на основу оверене и потписане приступнице синдикату, уплати на текући рачун синдиката при коначном обрачуну зарада за претходни месец.

Члан 108.

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

Члан 109.

Послодавац је дужан:

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

– да представницима репрезентативних синдиката код послодавца омогући плаћено одсуство ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани;

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

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

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

Члан 110.

(1) Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда исплаћује месечну накнаду зараде у висини накнаде зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката

(2) Репрезентативни синдикати и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

Члан 111.

(1) Послодавац има обавезу да, на захтев синдиката, синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

1) програму пословања предузећа;

2) годишњем финансијском извештају.

(2) Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

1) учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;

2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;

3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;

4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

5) другим питањима, у складу са овим уговором.

Члан 112.

(1) Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама код послодавца, када је то потребно, у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

(2) Послодавац је дужан да на захтев синдиката, синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

XIV. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 113.

(1) Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код послодавца. Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

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

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

(4) Уколико се због необезбеђења права из овог уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

Члан 114.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу Закона о штрајку.

XV НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Колективни спор

Члан 115.

(1) Колективним радним спором сматра се спор поводом: закључивања, измена и/или допуна колективног уговора, примене овог уговора у целини или његових појединих одредби, примене општег акта (правилник о раду и споразум послодавца и синдиката, у складу са законом) којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката, остваривање права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, штрајка, остваривање права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, утврђивање минимума процеса рада, у складу са законом.

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

Индивидуални радни спор

Члан 116.

Индивидуални радни спор може да се решава пред арбитражом у складу са законом којим се уређује област мирног решавања радних спорова.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 117.

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

XVI. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 118.

(1) Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава оснивач.

(2) Представника запослених као члана Надзорног одбора предлаже репрезентативни синдикат.

(3) Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор о предлагању и бирању кандидата за члана Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

Члан 119.

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

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 120.

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

(2) На питања која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

Члан 121.

Овај уговор се закључује на три године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

Члан 122.

(1) Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 121. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

(2) Отказ уговора се осталим учесницима доставља у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

(3) У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења захтева отпочну поступак преговарања ради решавања спорног питања.

(4) Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Члан 123.

(1) Измене и допуне овог уговора може тражити сваки учесник писаним путем. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

(2) Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

Члан 124.

(1) За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

(2) Комисију сачињавају по један представник потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

(3) Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

(4) Комисија је обавезна да у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

(5) Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све потписнике овог уговора.

Члан 125.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”, осим члана 68, став 1, чија примена почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Град Београд
Г број 401.1-4272
Београд, 24. децембра 2024. године
Градоначелник
Александар Шапић, с. р.

ЈКП „Београдски метро и воз” Београд
Број 1698/24
Београд, 20. децембра 2024. године
В. д. директора
Андреја Младеновић, с. р.

Синдикална организација ЈКП
„Београдски метро и воз”
Број 43/24
Београд, 20. децембра 2024. године
Председник
Никола Васиљевић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), 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, Синдикална организација „ЈКП НЛР Београд”, као репрезентативни синдикат у ЈКП „Наплата превозне услуге Београд”, директор ЈКП „Наплата превозне услуге Београд” и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА НАПЛАТУ, ЛОГИСТИКУ И РУКОВОЂЕЊЕ ЈАВНИМ ПРЕВОЗОМ ПУТНИКА У БЕОГРАДУ „НАПЛАТА ПРЕВОЗНЕ УСЛУГЕ БЕОГРАД”

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном комуналном предузећу за наплату, логистику и руковођење јавним превозом путника у Београду „Наплата превозне услуге Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених (у даљем тексту: запослени), права синдиката и послодавца, међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

(1) Оснивачем, у смислу одредби овог уговора, сматра се Град Београд.

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

(3) Послодавац у смислу одредби овог уговора је ЈКП „Наплата превозне услуге Београд”.

(4) Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава следеће услове:

- ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
- ако је независан од државних органа и послодавца;
- ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- ако је у њега учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца;
- ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

(5) Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

Члан 3.

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

Члан 4.

(1) Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне

делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналне делатности.

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

(3) Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

Члан 5.

(1) Овај уговор се примењује на све запослене.

(2) Права, обавезе и одговорности директора послодавца уређују се посебним уговором који закључују директор и Надзорни одбор послодавца, у складу са законом и Статутом послодавца.

2. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да, под условима и на начин прописан законима и колективним уговорима, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Члан 7.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује решењем директор послодавца или лице које он овласти, у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

2.1 Заснивање радног односа

Члан 8.

(1) Радни однос се заснива по правилу јавним оглашавањем под условима и на начин прописан законом, правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца и другим актима послодавца.

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

(3) Укупан број запослених код послодавца за текућу годину утврђује се годишњим програмом пословања, који доноси Надзорни одбор.

(4) Лице са којим се заснива радни однос за обављање одређених послова мора испуњавати услове предвиђене правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца.

Члан 9.

(1) Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по законом прописаним условима, а у складу са одредбама овог уговора.

(2) Уговор о раду закључују запослени и директор послодавца или лице које он овласти, на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

(3) Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима код послодавца, по њиховом захтеву доставља месечне извештаје о броју новопримљених лица у свим организационим целинама по свим основама, са подацима: о броју новозапослених, организационој јединици, називу посла и стручној спреми запосленог, односно степену образовања.

Члан 10.

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

2.2 Ступање на рад

Члан 11.

(1) Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

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

2.3 Пробни рад

Члан 12.

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

(2) Пробни рад траје три месеца за радни однос на одређено време до шест месеци, а шест месеци за радни однос на одређено време до 24 месеца и на неодређено време.

Члан 13.

(1) Обављање послова на пробном раду од стране запосленог прати непосредни организатор процеса рада, као и друго лице које има право и дужност организовања процеса рада и издавања налога за рад запосленом који је на пробном раду.

(2) Своје мишљење о резултатима пробног рада лице из става 1. овог члана доставља овлашћеном запосленом у организационој јединици, а овлашћени запослени организационе јединице, директору послодавца.

Члан 14.

(1) Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

2.4 Радни однос са приправником

Члан 15.

(1) Радни однос са приправником може се засновати ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђеним правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца и одлуком директора послодавца.

(2) Уговором о раду утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Члан 16.

(1) Приправнички стаж траје: за приправнике са високом стручном спремом 12 месеци, за приправнике са вишом школском спремом девет месеци, а за приправнике са средњом стручном спремом шест месеци.

(2) За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од најмање 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

(3) По завршетку приправничког стажа, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит пред комисијом коју формира директор послодавца или лице које он овласти на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице.

3. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 17.

(1) Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

(4) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца могу вршити преиспитивање дужине и расподеле радног времена, као и могућност измене радног времена за поједине категорије запослених, у смислу става 3. овог члана.

(5) Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које он овласти.

Члан 18.

(1) Пуно радно време скраћује се запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

(2) Запосленима који раде на пословима са повећаним ризиком, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

(3) Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца, у складу са законом и другим општим актима, на основу стручне анализе референтне институције, уз пуно учешће репрезентативних синдиката код послодавца.

(4) Одлуку о скраћеном радном времену на основу стручне анализе референтне институције, доноси Надзорни одбор у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

(5) Пре доношења одлуке из става 4. овог члана, Надзорни одбор посебно одлуком прихвата предлог директора послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца, за покретање поступка израде стручне анализе од стране референтне институције у вези скраћеног радног времена.

Члан 19.

(1) Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор послодавца или лице које он овласти, по правилу на предлог непосредног руководиоца.

(2) Овлашћени запослени организационе јединице дужан је да запосленом који ради дуже од пуног радног времена достави решење за прековремени рад.

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

- (4) Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.
 (5) Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 18. овог уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Члан 20.

- (1) Радно време између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.
 (2) Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.
 (3) Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца, код кога је рад организован у сменама у току месеца, посао обавља у различитим сменама, најмање трећину свог радног времена.
 (4) Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.
 (5) Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

Члан 21.

- (1) Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет радних дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.
 (2) Изузетно, послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет радних дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.
 (3) Када је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.
 (4) У случају из става 3. овог члана запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 22.

- (1) Директор послодавца, у складу са законом може да изврши прераспodelу радног времена посебним решењем, и то:
 – када то захтева природа делатности, ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
 – у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
 – због рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.
 (2) 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.
 (3) Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прераспodelи радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање пет дана пре почетка реализације прераспodelе.
 (4) Прераспodelа радног времена не везује се за календарску годину и може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.
 (5) Прераспodelа радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у смислу члана 18. овог уговора.

Члан 23.

Месечни и годишњи фонд часова запослених код послодавца, са пуним и скраћеним радним временом, утврђује се одлуком директора послодавца, у складу са одредбама овог уговора.

4. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

4.1. Годишњи одмор

Члан 24.

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

1. Стажа осигурања

| | |
|-------------------------------|------------------|
| до 5 година | за 1 радни дан |
| за навршених 5 до 15 година | за 2 радна дана |
| за навршених 15–20 година | за 3 радна дана |
| за навршених 20–25 година | за 4 радна дана |
| за навршених 25–30 година | за 5 радних дана |
| за навршених 30–35 година | за 6 радних дана |
| за навршених 35 и више година | за 7 радних дана |

2. Сложеност послова

| | |
|---|-----------------|
| за послове за које се захтева I–IV степен стручне спреме | за 2 радна дана |
| за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме | за 3 радна дана |
| за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме | за 4 радна дана |
| За послове са посебним овлашћењима и одговорностима (од највишег до најнижег степена руководства) | за 1 радни дан |

3. Услови рада

| | |
|--|------------------|
| запосленима који раде на пословима са високим ризиком и којима је уведени скраћено радно време; | за 7 радних дана |
| запосленима који раде на радним местима са повећаним ризиком, а на којима није уведено скраћено радно време; | за 4 радна дана |
| – за рад у сменама | за 1 радни дан |

4. Здравствени и социјални статус

| | |
|--|------------------|
| Запосленој особи са инвалидитетом | за 4 радна дана |
| Самохраном родитељу (лице које самостално врши родитељско право, када је други родитељ непознат или је умро или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи), са дететом до седам година | за 4 радна дана |
| – запосленом са малолетним дететом до 14 година | за 2 радна дана |
| – запосленом са двоје или више деце до 14 година | за 4 радна дана |
| запосленом који се стара о члану уже породице (брачни, ванбрачни друг и деца) који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан | за 5 радних дана |

5. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

| | |
|---------------------------------|------------------|
| за остварене изузетне резултате | до 5 радних дана |
|---------------------------------|------------------|

(2) Годишњи одмор може износити највише 30 радних дана по свим основама.

(3) За запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима у складу са актом овлашћене институције, годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, али не дуже од 33 радна дана, и то:

- за запослене до 15 година стажа осигурања – до 31 радни дан;
- за запослене од 15 до 30 година стажа осигурања – до 32 радна дана;
- за запослене са 30 и више година стажа осигурања – до 33 радна дана;

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

Члан 25.

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

(2) 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.

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

(4) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује овлашћени запослени организационе јединице према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

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

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

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

(8) Ако послодавац не достави решење о годишњем одмору запосленом, сматра се да је запосленом ускратио право на коришћење годишњег одмора.

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

4.2 Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 26.

(1) Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању од најдуже седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

| | |
|--|--|
| ступања у брак | 7 радних дана |
| рођења детета, порођаја брачне, ванбрачне партнерке или усвојења детета | 7 радних дана |
| склапања брака и рођење детета другог члана уже породице | 3 радна дана |
| смрти члана уже породице запосленог | 7 радних дана |
| смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног и ванбрачног друга запосленог | 5 радних дана |
| теже болести члана уже породице | 7 радних дана |
| селидбе сопственог домаћинства | 4 радна дана |
| полагања стручног испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада | од 1 до 6 радних дана |
| елементарних и других непогода | од 3 до 5 радних дана |
| коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 7 радних дана |
| учествовања на спортским и радно-производним такмичењима | од 3 до 7 радних дана |
| добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви | 3 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви |
| – донирање органа | 7 радних дана |
| припреме за полазак детета у предшколску установу или основну школу | 2 радна дана |
| представнику Удружења добровољних давалаца крви код послодавца, због организације и за одазивање на учешће у акцијама Савеза добровољних давалаца крви Србије (представник води на акцију до 5 чланова из предузећа и у случају да даје или не даје крв) | 1 радни дан на дан акције добровољног давања крви |

(2) Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа, у складу са законом.

(3) Представници и чланови репрезентативних синдиката код послодавца имају право на плаћено одсуство, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани.

(4) Одсуство за случај порођаја брачне, ванбрачне партнерке запосленог, одсуство за ступање у брак, смрти члана уже породице, добровољног давања крви и одсуство у циљу превенције радне инвалидности, одсуство представника репрезентативних синдиката код послодавца, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

(5) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања и са којима живи у заједничком домаћинству.

(6) Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 5. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

(7) Под превенцијом радне инвалидности сматра се организован одлазак запослених од стране послодавца или синдиката код послодавца на бањско-климатски опоравак, у циљу одржавања радне способности.

(8) Одсуство у циљу превенције радне инвалидности може се користити више пута у току календарске године у укупном трајању од 7 радних дана.

(9) Запослени је дужан да поднесе писани захтев за одобрење плаћеног одсуства и уз исти достави одговарајући доказ о испуњавању услова (извод из матичне књиге, потврду надлежног органа, извештај ординирајућег лекара и др.).

(10) Запослени који није у могућности да пре коришћења плаћеног одсуства уз захтев достави одговарајући доказ у

обавези је да исти достави накнадно, у року од 10 радних дана од дана престанка права на плаћено одсуство.

(11) У случају да не достави доказ, или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, сматра се да је запослени неоправдано одсуствовао са рада.

(12) Уколико послодавац одбије захтев репрезентативних синдиката за одлазак запосленог на рекреативни опоравак, исти је дужан да у року од три дана достави писано образложење, након чега ће директор послодавца у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца донети одлуку.

Члан 27.

(1) Одлуком Надзорног одбора, на предлог директора, запослени се мимо његове воље упућује на плаћено одсуство у следећим случајевима:

– када је привремено смањен обим посла у појединим организационим јединицама, а не постоји могућност његовог ангажовања у другим организационим јединицама;

– ако сагласно плану рада и пословања послодавца у одређеном периоду нема потребе за радом појединих запослених, а они се не могу радно ангажовати на другим пословима;

– у другим случајевима прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати дуже од 45 радних дана у календарској години, а сагласно Закону о раду.

Члан 28.

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

4.3 Неплаћено одсуство

Члан 29.

(1) Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до 5 радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

| | |
|--|---------------|
| неге члана уже породице | 5 радних дана |
| неге члана шире породице | 3 радна дана |
| смрти сродника који нису наведени у члану 26. овог уговора | 2 радна дана |

(2) Неплаћено одсуство одобрава директор послодавца или лице које он овласти.

(3) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог.

(4) Чланом шире породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 30.

(1) Директор послодавца на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице може одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању до 30 дана у току календарске године ради стручног усавршавања, лечења и неговања теже оболелог детета, брачног друга, ванбрачног друга или родитеља, као и у другим случајевима (решавање неопходних приватних послова и сл.), када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

(2) Директор послодавца може, изузетно, уз претходно мишљење овлашћеног запосленог организационе јединице, одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању преко 30 дана, до годину дана, у току календарске године у случајевима који су предвиђени претходним ставом овог члана, када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

5. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 31.

(1) 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, колективних уговора и уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

(2) Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера безбедности и здравља на раду обавезно је учешће представника синдиката код послодавца.

(3) Послодавац, уз сагласност репрезентативних синдиката код послодавца, дужан је да донесе општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 32.

(1) 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 послодавца.

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

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

Члан 33.

Запослени је дужан:

- да прође обуку за едукацију за безбедан и здрав рад и пружање помоћи;
- да обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац ради заштите сопственог здравља;
- да стално усавршава и практичне способности у погледу радне и животне средине;
- да приликом обављања својих послова спречава загађивање радне и животне средине;
- да правилно рукује опремом и средствима за рад;
- да употребљава лична заштитна средства која су му дата на употребу;
- да се придржава прописа из области безбедности и здравља на раду.

Члан 34.

(1) Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на коме ради.

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

Члан 35.

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

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

Члан 36.

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор) чине представници репрезентативних синдиката код послодавца и представници послодавца.

(2) Одбор има пет чланова од којих послодавац одређује два представника, а три су представници репрезентативних синдиката код послодавца.

(3) Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и

репрезентативни синдикати код послодавца.

(4) Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 37.

(1) Чланове одбора представника послодавца одређује директор.

(2) Чланове одбора представника запослених одређују репрезентативни синдикати код послодавца, сагласно проценту чланства.

(3) Мандат чланова Одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

(4) Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

(5) Послодавац, односно репрезентативни синдикат код послодавца може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката код послодавца, уколико не извршава обавезе на начин прописан пословником о раду.

(6) Председника Одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

(7) Председник Одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника репрезентативних синдиката код послодавца.

Члан 38.

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

1. буде информисан о резултатима процене ризика;
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
7. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
8. упознаје се са извештајима послодавца о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
9. упознаје се са предузетим мерама послодавца за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
10. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
11. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
12. разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

(2) Одбор је дужан да извештава директора послодавца и репрезентативне синдикате код послодавца о свим предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

(3) Надзорни одбор доноси одлуку о предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају

безбедност и здравље запослених.

(4) Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима код послодавца подноси шестомесечни извештај о своме раду.

(5) Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Члан 39.

(1) Услови рада који утичу на повећан ризик по безбедност и здравље запослених у којима постоји повећана опасност од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења утврђују се на основу следећих критеријума:

1. штетност по здравље (повећана бука и вибрације, изложеност хемијским и физичким штетностима, штетна зрачења, ноћни рад, сменски рад);

2. присутни ризици у раду (рад у саобраћају, рад на висини, рад у влази, рад у близини делова под напоном, рад са отровним или нагризајућим материјама).

(2) Оцену услова рада на пословима из претходног става врши надлежна стручна институција у Републици Србији уз обавезно присуство репрезентативних синдиката код послодавца.

Члан 40.

Радна места са повећаним ризиком код послодавца су радна места која су предвиђена актом о процени ризика.

Члан 41.

(1) Запосленог коме се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима, а у складу са законом о раду.

(2) По престанку привремене здравствене неспособности, послодавац је дужан да запосленог врати на послове које је претходно обављао.

Члан 42.

Запосленом се даје на употребу опрема за рад, средства и опрема за личну заштиту на раду или опасне материје само ако су спроведене све мере за безбедност и здравље које су одређене документацијом у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

Члан 43.

(1) Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура све запослене:

- за случај смрти и инвалидитета од последица несрећног случаја (незгоде),
- природне смрти,
- професионалне болести.

(2) Висине осигураних сума утврђује послодавац.

(3) Послодавац може за све запослене да омогући систематски преглед једном у 3 године, у циљу очувања здравља и развоја свести запослених о значају превентивних активности које омогућава правовремени увид у здравствено стање.

Члан 44.

Безбедност и здравље на раду запослених ближе се уређује општим актом послодавца.

6. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 45.

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

(2) Зарада се састоји из:

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

(3) Под зарадом из става 2. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

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

Члан 46.

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

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

(2) Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

(4) Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса 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.

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

Члан 47.

(1) Планирана средства за зараде у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа на који сагласност даје оснивач.

(2) Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате код послодавца обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде на годишњем нивоу.

Члан 48.

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

(2) Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се одлуком директора предузећа за све послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП „Наплата превозне услуге Београд” као и послове повезане са делатношћу предузећа.

(3) Приликом доношења одлуке из става 2. овог члана, послодавац је у обавези да затражи мишљење репрезентативног синдиката и остави му рок од 10 дана за давање мишљења. Послодавац је дужан да прибављено мишљење синдиката размотри пре доношења одлуке којом се утврђују или мењају коефицијенти послова.

(4) Уколико синдикат не достави мишљење у року из става 3. овог члана сматраће се да је сагласан са предлогом Одлуке о коефицијентима послова који му је послодавац доставио.

(5) Уколико је код послодаваца организовано више репрезентативних синдиката, у случају када се изјасни само један репрезентативни синдикат, послодавац ће одлуку донети узимајући у обзир само достављено мишљење.

(6) Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зараде код послодавца одређује се у најмањем распону 1:3.

Члан 49.

Зарада из члана 46. овог уговора се на основу следећих критеријума:

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

Члан 50.

(1) Основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 20%.

(2) Умањење основне зараде запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла.

(3) Критеријуме и мерила за умањење зарада утврђује директор послодавца упутством, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца.

(4) Изузетно, запосленом се може увећати основна зарада до 20% на основу решења директора послодавца или другог овлашћеног лица уз претходну сагласност директора послодавца.

(5) Основица за обрачун зараде из ст. 1, 3. и 4. овог члана је основна зарада из члана 46, став 2. овог уговора.

Члан 51.

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

(2) 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.

(3) Посебна комисија формирана за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима, који су добили признање из става 2. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

(4) Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

Члан 52.

(1) Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 48. овог уговора.

6.1 Увећана зарада

Члан 53.

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

1. ноћни рад;
2. рад у смени;
3. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад),
4. рад на дан празника и
5. рад недељом.

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

Члан 54.

(1) Послодавац је у обавези да запосленом увећа основну зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни дан – 125% од основне зараде;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 50% од основне зараде;
- за прековремени рад – 30% од основне зараде;
- за рад недељом – 12% од основне зараде;
- за рад у смени, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основне зараде;
- за рад на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40, а по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког завода – 100% од основне зараде.

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

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

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

Члан 55.

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

Члан 56.

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

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

6.2 Накнада зарада

Члан 57.

(1) 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 државног органа или надлежног органа послодавца,

– 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. коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
3. празника за који је законом прописано да се не ради;
4. давања крви, ткива и другог дела тела;
5. привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
6. одазивања позиву војних и других органа;
7. стручног оспособљавања и усавршавања и полагања стручног испита, ради потребе процеса рада;
8. учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
9. присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана;

Члан 58.

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 у висини 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Члан 59.

(1) Запослени, корисник права на накнаду због рада са скраћеним радним временом (II категорије инвалидности), накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу (III категорије инвалидности), накнаде по основу преостале радне способности, накнаде по основу премештаја на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности, задржава износ накнаде коју користи на дан ступања на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, број 34 од 2. априла 2003. године), с тим што она не може бити већа од 50% износа просечне месечне зараде по запосленом у републици у 2002. години коју је објавио надлежни орган.

(2) Накнаде из става 1. овог члана усклађују се на начин предвиђен за усклађивање пензија.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, кориснику коме је износ накнаде већи од износа просечне зараде из става 1. овог члана, накнада се не усклађује све док се не изједначи са износом просечне зараде из става 1. овог члана.

Члан 60.

Накнаду зараде из члана 59. запослени инвалид рада (II и III категорије) остварује за дане проведене на раду, за остале дане за које по Закону о раду остварује право на накнаду зараде, као и за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана.

6.3. Накнада трошкова

Члан 61.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. Месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линјски превоз (градски, приградски, међумесни). Послодавац је дужан да запосленом купује месечну претплатну карту за превоз за целу годину (годишњи одмор, слободни дани и др.).

За релације на којима превозник који обавља домаћи линјски 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 линјски 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 линјски превоз.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

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, са тим што се путни трошкови признају у целини према пруженом рачуну, изузев трошкова смештаја у хотелу прве категорије.

3. Дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате, с тим што се путни трошкови признају у целини према пруженом рачуну, изузев трошкова смештаја у хотелу прве категорије.

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

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

Члан 62.

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

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

(3) Месечна накнада за исхрану у току рада из ст. 1. и 2. овог члана, исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу времена проведеног на раду запосленог за текући месец.

(4) 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.

(5) Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 4. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

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

(7) Уколико се запосленом због потребе процеса рада измени решење о коришћењу годишњег одмора најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, послодавац је у обавези да запосленом надокнади све трошкове које запослени трпи услед измене.

(8) Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима, ради остварења права на накнаду трошкова.

6.4 Друга примања

Члан 63.

(1) Послодавац је дужан да запосленом исплати, и то:

1. отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три зараде, и то највиши износ месечне зараде коју је запослени остварио у претходних 12 месеци, у односу на месец у коме је запосленом престао радни однос или три просечне зараде у Граду Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

2. накнаду трошкова погребних услуга (трошкови сахране и трошкови погребне опреме) у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП „Погребне услуге”. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, накнада ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна,

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

(2) Члановима уже породице запосленог у смислу става 1, тачка 2. овог члана сматрају се родитељи, брачни и ванбрачни друг и деца запосленог.

(3) У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних услуга ЈКП „Погребне услуге”, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране.

Члан 64.

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

(2) Репрезентативни синдикати код послодавца учествују у подели поклона из претходног става.

(3) Послодавац може запосленим женама да обезбеди поклон за Дан жена – 8. март у висини износа који је предвиђен програмом пословања послодавца за годину у којој се обезбеђује поклон.

Члан 65.

(1) Послодавац може запосленом да одобри исплату солидарне помоћи, у следећим случајевима и под условом да се испуне следећи критеријуми:

1. За све дуже или теже болести које изискују трошкове лечења који су већи од 25% исплаћене нето зараде или накнаде нето зараде запосленог за претходни месец у односу на месец када је предат захтев, узимајући у обзир међународну класификацију болести (МКБ) запосленог или члана уже породице, ако члан ужег породичног домаћинства није запослен или нема примања по неком другом основу. Солидарну помоћ запосленом или члану уже породице за све теже болести, послодавац може да одобри само ако на основу поднетог захтева и важеће медицинске документације, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произилази да се ради о болести која изискује трошкове утврђене претходним ставом, у поступку дијагностицирања, односно веће трошкове лечења или санирања, односно одржавања здравственог стања;

2. Набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице;

3. За здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести, ако постоји важеће званично мишљење надлежне здравствене установе о неопходности даљег бањско-климатског лечења и опоравка и потврда – извештај да не постоји могућност плаћања трошкова лечења од стране надлежних фондова;

4. Код наступања теже инвалидности запосленог, ако је инвалидност наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, као и да је повреда изазвала теже телесно оштећење и знатно умањила радну способност запосленог и захтева повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности;

5. За ублажавање последица елементарних и других непогода, ако се запослени обратио захтевом непосредно након елементарне и друге непогоде (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес и сл.), а најкасније петнаест дана од догађаја, да је запослени предузео све неопходне мере у циљу отклањања последица елементарних непогода, да је помоћ неопходна за санирање просторија неопходних за живот породице и да постоји важећи извештај надлежне екстерне комисије за праћење штете;

6. За пружање помоћи члану уже породице умрлог запосленог;

7. За рођење детета у висини од 1,5 просечне зараде код послодавца, према последњем познатом податку;

8. За ублажавање неповољног материјалног положаја, солидарну помоћ послодавац може да планира и исплати запосленом, под условом да за то има обезбеђена материјална средства, а у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда;

9. За пружање једнократне помоћи ужој породици умрлог запосленог, чија је смрт наступила као последица несреће на послу, у износу од 5 просечних месечних зарада код послодавца, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

10. За набавку лекова за запосленог или члана уже породице.

(2) Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

(3) Солидарна помоћ у случају: дуже или теже болести запосленог или члана уже породице, набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице, за здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести и набавку лекова за запосленог или члана уже породице, одобрава се и исплаћује на основу уредне документације, у висини приказаних трошкова лечења, уколико не падају на терет фонда за здравствено осигурање, а највише до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

(4) Солидарна помоћ у случају: станка теже инвалидности запосленог и за пружање помоћи члану уже породице умрлог запосленог, одобрава се у висини једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

(5) У случају малигнух и тешких душевних обољења која захтевају дуготрајно лечење није потребно достављати доказе о трошковима лечења.

(6) Запослени има право да се обрати поново са захтевом за солидарну помоћ по истом основу две године након добијања солидарне помоћи само уколико је дошло до

погоршања основне болести, односно повреде која захтева даље лечење и повећане трошкове лечења или је наступило ново теже обољење или тежа повреда на раду или ван рада, осим накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог.

(7) Директор послодавца одобрава солидарну помоћ на основу предлога и мишљења надлежне стручне службе.

(8) Ако код послодавца има двоје или више запослених који могу да остваре помоћ по истом основу, право има само један запослени.

(9) Запослени који је остварио солидарну помоћ непосредном исплатом новчаног износа, осим за случајеве из става 1. т. 1, 6, 7, 8. и 9. овог члана, дужан је да у року од 30 дана од дана добијања новчаног износа достави доказе да је исплаћена средства искористио за сврху за коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе и др.), надлежним стручним службама.

(10) Уколико запослени не достави доказ или је утврђено да је одобрена средства ненаменски утрошио, дужан је да исплаћени новчани износ врати.

(11) Оцену тежине болести из овог члана као и право на накнаду утврђује надлежна медицина рада.

(12) Солидарна помоћ за случај утврђен ставом 1, тачка 5. овог члана одобрава се у висини једне исплаћене зараде са припадајућим порезима и доприносима у Граду Београду, према последњем објављеном податку на сајту Републичког завода за статистику.

(13) Висина солидарне помоћи утврђене ставом 1, тачка 8. овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса.

(14) Послодавац може да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је преминуо на радном месту, умро од последица повреда на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља, што ће се уредити општим актом послодавца.

Члан 66.

(1) Право на јубиларну награду поводом непрекидног рада запосленог код послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године рада код истог послодавца, и то:

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

(2) Износ за исплату јубиларне награде обрачунава се на основу просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу у коме је запослени стекао право на јубиларну награду, односно на основу последњег познатог податка о просечној заради код послодавца којом располаже организациона јединица која обавља рачуноводствене послове, уколико је то повољније за запосленог.

6.5 Минимална зарада

Члан 67.

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

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

Члан 68.

(1) Послодавац минималну зараду из претходног члана може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката код послодавца у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

Члан 69.

(1) Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва, уређују се општим актом послодавца, сагласно Програму пословања.

(2) Одлуку о остваривању награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва доноси директор.

7. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 70.

(1) Запослени је обавезан да сваку штету коју је проузроковао послодавцу намерно или крајњом непажњом, на раду или у вези са радом, надокнади послодавцу, с тим што се одговорност запосленог утврђује сагласно правилнику који уређује поступак накнаде штете.

(2) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује комисија коју именује директор предузећа, у којој се налазе представници послодавца и представници репрезентативних синдиката код послодавца.

8. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 71.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину послодавца у висини од најмање пет просечних зарада исплаћених код послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде,

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180, став 1. закона. Посебно, али не и искључиво, сматраће се да запослени не може да настави са радом код послодавца пре истека наведеног рока уколико је: учињено повреду радне обавезе, а постоји опасност да настави са чињењем повреде радне обавезе или утиче на друге запослене да му се придруже у таквом поступању или не поштује утврђена правила на раду или је извршио покушај отуђења или је отуђио имовину послодавца, ометање запослених у извршавању послова, изазивање нереди, изазивање туче, непоштовање законских прописа и аката послодавца, неовлашћено јавно изношење службених података који се сматрају пословном тајном послодавца, долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, рад у алкохолисаној стању или под дејством других опојних средстава, напуштање радног места приликом обављања послова који су у функцији заштите имовине послодавца и сл.

Члан 72.

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

9. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 73.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним Законом о раду, овим уговором и уговором о раду.

Члан 74.

(1) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленим:

1) ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање, и то:

– ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
– ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

– ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду;

2) који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

– ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
– ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
– ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

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

– не извршава радне налоге послодавца;
– не поштује, не спроводи и не придржава се одредби закона, овог уговора, општинских аката и упутстава послодавца;
– даје нетачне податке који утичу на доношење одлука органа послодавца;

– прекине стручну обуку или професионално усавршавање из разлога који нису наведени овим уговором и општинским актима послодавца;

– нетачно евидентира и приказује радно време и резултате рада, као и у случају када приказује извршене услуге у намери да за себе или другог запосленог код послодавца оствари имовинску или другу корист;

– не пријави повреду радне обавезе и радне дисциплине у року од 3 дана од дана сазнања за повреду или учиниоца повреде;

– злоупотреби положај, прекорачи овлашћења или фалсификује службене исправе;

– неовлашћено издаје радне налоге;

– обавља приватне послове у просторијама послодавца током радног времена;

– ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим уговором, односно уговором о раду или поступа противно одредбама закона, подзаконским актима, општинским актима послодавца и другим правилима службе, а посебно:

– немаран однос према средствима за рад, материјалу, радној околини, односно непоступање са пажњом доброг домаћина;

– оштећење и уништавање имовине предузећа;

– мањак или вишак у финансијском и/или материјалном задужењу запосленог;

– покушај отуђења или отуђење имовине послодавца;

– организовање и/или учествовање у штрајку супротно одредбама Закона о штрајку;

– неовлашћено изношење службених података који се сматрају пословном тајном послодавца;

3) који не поштује радну дисциплину и то:

– ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

– ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

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

– због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

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

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

– ако не достави потврду о привременој спречености за рад у року од 3 (три) радна дана од дана настанка спречености за рад;

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

– уколико у случају непредвиђеног изостајања са рада одмах, или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености, о разлогу не обавести свог непосредно надређеног, а да по повратку на рад не оправда изостанак;

– уколико при извршавању послова не користи прописана заштитна средства или се не придржава мера за безбедност и здравље на раду, односно уколико запослени одбије да се одазове на позив послодавца и изврши анализу у овлашћеној здравственој установи коју одреди послодавац, о трошку послодавца, ради утврђивања околности из т. 3. и 4. овог члана;

– уколико се не придржава мера противпожарне заштите, заштите од експлозије и не учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица;

– ако не чува имовину послодавца или се према њој не односи са пажњом доброг привредника;

– ако не чува податке који представљају пословну тајну, и поверљиве информације, односно уколико исте саопштава трећим лицима без изричитог овлашћења послодавца;

– уколико одбије да се одазове на позив послодавца да изврши анализу алкохолисаности или присуства других опојних/психоактивних супстанци;

– самовољно напуштање радног места у току радног времена;

– ометање запослених у вршењу послова, који по својој природи нарушавају процес рада;

– недолично, некултурно и некоректно понашање запосленог у току радног времена или такво понашање према другим запосленима или према трећим лицима;

– ако не води бригу о повереним средствима рада и не одржава их у исправном стању;

– уколико одсуствује са рада из неоправданих разлога;

– ако не пристане на претрес и онемогући овлашћеном запосленом да изврши претрес лица и просторија;

– уколико обавља послове под утицајем алкохола и наркотика, односно конзумира те супстанце на радном месту и у просторијама послодавца;

– ако спава на радном месту или у просторијама послодавца;

– уколико испољава понашање противно општим актима и одлукама послодавца;

– ако се не уздржава од изношења нетачних података о послодавцу;

– ако уноси робу у просторије послодавца ради продаје,

односно бављења трговином;

– ако не сарађује са осталим запосленима и не преноси своја знања и искуства, а нарочито млађим запосленима;

– уколико не пријави служби послодавца промену адресе пребивалишта најкасније у року од 8 дана од дана промене исте;

– изазивање нереди или изазивање туче или учествовање у тучи и нереду или је наведеним радњама дошло до повређивања или угрожавања живота и здравља запосленог, корисника услуга или трећих лица;

– неоправдано одбијање рада дужег од пуног радног времена, у смислу Закона о раду;

– неовлашћено давање усмених или писаних саопштења за јавност у вези са тренутном ситуацијом код послодавца или актуелним пројектима за који постоји интерес јавности или понашање на радном месту које штети угледу послодавца;

– неоправдано узастопно изостајање са рада пет радних дана;

– неоправдано изостајање са рада два или више радних дана у току календарског месеца;

– напуштање послова који су у функцији заштите и безбедности имовине и запослених послодавца, без одобрења непосредног руководиоца;

– неовлашћено ношење ватреног оружја на раду или угрожавање сигурности запослених или странака оружјем, силом, оруђем или озбиљном претњом да ће напасти на живот или тело запослених или корисника услуга;

– ако учини другу повреду радне дисциплине утврђену овим уговором, односно уговором о раду или поступа противно одредбама закона, подзаконским актима, општим актима послодавца и другим правилима службе.

(2) Уколико овлашћено лице код послодавца, из оправданих разлога не може да изврши алко-тест контролу, односно контролу присуства опојних/психоактивних супстанци у организму код запосленог (алко-тест или дрога-тест), може да доведе запосленог у овлашћену здравствену установу, о трошку послодавца, ради утврђивања наведених околности, што ће се детаљније регулисати дисциплинским уговором. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1, тачка 3. овог уговора.

Члан 75.

Послодавац може запосленом, за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 74, став 1, т. 2. и 3. овог уговора, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

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

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

– опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 76.

(1) Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

(2) Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15, а најдуже 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

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

(4) Исплату обавеза из става 3. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

10. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77.

У случају престанка потребе за радом запослених због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да у случају уређеног одредбом члана 153. Закона о раду, поштује процедуру прописану Законом и овим уговором, и донесе програм за решавање вишка запослених, а посебно у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Члан 78.

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

Члан 79.

(1) 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, примењиваће се следећи критеријуми, по редоследу утврђеном овим уговором:

1. основни критеријум: резултати рада запосленог;

2. допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

(2) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца, посебним актом утврдиће мерила за одређивање вишка запослених у складу са критеријумима из претходног става.

(3) Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју запослени имају право по овом основу.

(4) Запосленом не може престати радни однос по основу вишка запослених, без његове сагласности, ако је у тренутку покретања поступка вишка запослених:

1. инвалид рада који је инвалидност стекао радом код послодавца,

2. самохрани родитељ са дететом до 15 година живота,

3. родитељ детета са посебним потребама,

4. родитељ са троје и више малолетне деце,

5. провео више од 25 година рада у комуналној делатности Града Београда, под условом да не испуњава један од услова за одлазак у пензију,

6. запослени који је донирао орган, у смислу Закона о трансплантацији органа.

(5) Самохраним родитељем сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Члан 80.

Одлуку о престанку потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, доноси Надзорни одбор послодавца.

Члан 81.

(1) Послодавац је дужан да, пре доношења програма за решавање вишка запослених, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

(2) Мере садрже: ограничење новог запошљавања, ограничење прековременог рада, скраћивање радног времена, утврђивање смањивања радне снаге на одређени временски период, оспособљавање и преквалификацију за нова радна места, и слично.

Члан 82.

(1) Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179, став 5, тачка 1. Закона о раду, запосленом исплати отпремнину која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

(2) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца утврдиће споразумом највиши износ отпремнине из става 1. овог члана.

Члан 83.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђење права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства планирана у буџету Града.

Члан 84.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

11. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 85.

(1) Послодавац има обавезу да синдикату код послодавца омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и колективних уговора, и то:

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

– да се информира о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених (програм пословања послодавца и годишњи финансијски извештај) и др.;

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

(2) Послодавац је дужан да на захтев синдиката достави

податке о: учешћу зарада у трошковима пословања послодавца, просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама, броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу, кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и другим питањима, у складу са општим актом.

Члан 86.

(1) Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату код послодавца обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна. Послодавац је дужан да на захтев репрезентативних синдиката код послодавца обезбеди пружање услуге запосленог за обављање административних и техничких послова. Послодавац може да обезбеди репрезентативном синдикату код послодавца канцеларијски материјал и опрему за несметани рад, уколико му то дозвољавају финансијске могућности;

– да представницима синдиката код послодавца омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена и која су приступачна запосленима;

– да представницима репрезентативних синдиката код послодавца омогући плаћено одсуство, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката код послодавца 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 код послодавца позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, само када се на истима разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката;

– да репрезентативним синдикатима код послодавца омогући учешће у утврђивању списка посредника у поступку због злостављања на раду.

(2) Накнада зараде председника репрезентативног синдиката код послодавца регулисаће се споразумом између репрезентативног синдиката код послодавца и послодавца.

(3) Нерепрезентативни синдикати код послодавца остварују права у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и Закона о раду.

Члан 87.

(1) Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

(2) Послодавац је дужан да чланарину синдиката, а на основу оверене и потписане приступнице синдикату, коју синдикат доставља организационој јединици која обавља рачуноводствене послове, преко писарнице, уплати на текући рачун синдиката при коначном обрачуна зарада за претходни месец.

Члан 88.

(1) Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

(2) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца могу закључити споразум, којим ће се другим

представницима репрезентативних синдиката код послодавца одобрити месечни број плаћених часова до пуног фонда, ради обављања синдикалне функције у репрезентативном синдикату код послодавца.

(3) Послодавац је дужан да председнику синдикалне подружнице репрезентативног синдиката код послодавца обезбеди једну половину од плаћених часова који се обезбеђује за председника тог синдиката.

(4) Послодавац може са нерепрезентативним синдикатом код послодавца закључити споразум, којим ће се одређеним представницима нерепрезентативног синдиката код послодавца одобрити одређени број месечних плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

(5) Послодавац је дужан да изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима.

(6) Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда исплаћује месечну накнаду зараде у висини накнаде зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

(7) Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању и који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са уговором о раду.

(8) Председник синдиката код послодавца дужан је да писаним путем обавести директора послодавца, руководиоца организационе целине у којој ради изабрани председник синдиката и председник синдикалне подружнице и организациону јединицу која обавља рачуноводствене послове (име и презиме, назив организационе целине, послове које обавља и др.), истовремено са избором синдикалног представника, у циљу остваривања права по овом уговору.

Члан 89.

(1) Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (председник синдикалне организације – синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

(2) 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 90.

(1) Репрезентативни синдикати и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

Члан 91.

Репрезентативни синдикати код послодавца имају право да сваких шест месеци буду обавештени од стране послодавца о пословању, спровођењу одредби колективног уговора и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

12. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 92.

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

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

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

(4) 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 93.

(1) Директор послодавца одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка, ради обезбеђења минимума процеса рада, с тим да то не могу бити запослени који су изабрани у штрајкачки одбор.

(2) Запослени који обављају послове за време штрајка, испуњавајући минимум процеса рада, дужни су да извршавају налоге послодавца.

Члан 94.

(1) Начин обезбеђења минимума процеса рада утврђује директор послодавца решењем, у непосредној сарадњи са штрајкачким одбором који може бројати до пет чланова.

(2) Решење из става 1. овог члана садржи послове који ће се обављати у време штрајка, како би се обезбедило безбедно и уредно одвијање свих процеса унутар система код послодавца којим се остварује утврђени минимум процеса рада, као и начин рада на тим пословима.

(3) Општим актом директора послодавца из става 1. овог члана утврђују се услови рада и организација процеса, као и обављање других послова везаних за организовање безбедног и уредног одвијања процеса рада послодавца у целини.

Члан 95.

(1) Одредбе овог уговора и Закона о штрајку примењују се и на штрајк упозорења.

(2) Изузетно, начин организовања штрајка упозорења и штрајка подршке могу договорити послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

13. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 96.

(1) Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

(2) Представник запослених у Надзорном одбору предлага се на начин утврђен Статутом послодавца и одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

Члан 97.

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

(2) Директор предузећа је дужан да у припреми процеса у поступку статусних промена предузећа тражи писано мишљење и предлоге репрезентативних синдиката код послодавца. Репрезентативни синдикати код послодавца своје мишљење морају доставити послодавцу у року од 15 дана.

(3) Послодавац је дужан да се у року од осам дана, у писаној форми, изјасни о мишљењима и предлозима репрезентативних синдиката код послодавца.

Члан 98.

(1) У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом и колективним уговорима, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

(2) Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника, писаним путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

(3) Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање две године од дана промене послодавца.

Члан 99.

(1) Надзорни одбор доноси Правилник о заштити на раду уз мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

(2) Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

14. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

14.1. Индивидуални радни спор

Члан 100.

Индивидуални радни спор може да се решава пред арбитром у складу са законом којим се уређује област мирног решавања радних спорова.

Члан 101.

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

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

14.2 Колективни спор

Члан 102.

(1) Колективним радним спором сматра се спор поводом: закључивања, измена и/или допуна колективног уговора, примене овог уговора у целини или његових појединих одредаба, примене општег акта (правилник о раду и споразум послодавца и синдиката, у складу са законом), којим

се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката, остваривање права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, штрајка, остваривање права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, утврђивање минимума процеса рада, у складу са законом.

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

15. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 103.

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

(2) На питања која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Граду Београду.

Члан 104.

Уговор се закључује на три године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

Члан 105.

(1) Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 104. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

(2) Отказ уговора се осталим учесницима доставља у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

(3) У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења захтева отпочну поступак преговарања ради решавања спорног питања.

(4) Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Члан 106.

(1) Измене и допуне овог уговора може тражити сваки учесник писаним путем. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

(2) Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

Члан 107.

(1) За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града Београда, на предлог потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

(2) Комисију сачињавају по један представник потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

(3) Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

(4) Комисија је дужна да у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

(5) Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све потписнике овог уговора.

Члан 108.

Одредба о зарадама примењиваће се почев од наредног обрачунског месеца од месеца када овај уговор ступи на снагу, уз услов да није у супротности са законом.

Члан 109.

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

Члан 110.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор Јавног комуналног предузећа за наплату, логистику и руковођење јавним превозом путника у Београду „Наплата превозне услуге Београд” („Службени лист Града Београда”, број 60/23).

Град Београд
Г број 401.1-4266
Београд, 24. децембра 2024. године
Градоначелник
Александар Шапић, с. р.

Синдикална организација
ЈКП „НЛР Београд”
Број 5898/2024
Београд, 20. децембра 2024. године
Председник
Игор Јовановић, с. р.

ЈКП „Наплата превозне услуге
Београд”
Број 5898/2024
Београд, 20. децембра 2024. године
В. д. директора
Славен Андрић, с. р.

САДРЖАЈ

Страна

Колективни уговори

| | |
|---|----|
| Колективни уговор за Јавно предузеће „Путеви Београда” Београд ----- | 1 |
| Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Јавно осветљење” Београд ----- | 15 |
| Колективни уговор Јавног комуналног предузећа за изградњу и обављање превоза путника метроом и развој градске железнице у Београду „Београдски метро и воз” Београд ----- | 29 |
| Колективни уговор Јавног комуналног предузећа за наплату, логистику и руковођење јавним превозом путника у Београду „Наплата превозне услуге Београд” ----- | 47 |

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине Града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 6259
Претплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Секретаријат за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.
Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.
Штампа „Бирограф КОМП д.о.о.”, Штампариија „Бирограф КОМП д.о.о.” Земун,
Атанасија Пуље 22.