

Синдикална организација
ЖКП Београдски метро и воз
Београд
број: 37/21
датум: 23. 12. 2021

ЖКП Београдски метро и воз
Београд
датум: 23 DEC 2021
организациона јединица:
број предмета: 764/21
број прилога:

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАДСКА УПРАВА ГРАДА БЕОГРАДА
Бр. 4011-9151
24. 12 2021 год
БЕОГРАД

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 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда ("Службени лист града Београда", бр. 117/21), Синдикална организација ЖКП Београдски метро и воз, као репрезентативни синдикат у ЖКП 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 ЖКП Београдски метро и воз Београд), градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИЗГРАДЊУ И ОБАВЉАЊЕ
ПРЕВОЗА ПУТНИКА МЕТРООМ И РАЗВОЈ ГРАДСКЕ ЖЕЛЕЗНИЦЕ У
БЕОГРАДУ БЕОГРАДСКИ МЕТРО И ВОЗ БЕОГРАД**

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЖКП "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 ЖКП "Београдски метро и воз" Београд
- (4) Репрезентативни синдикат, у смислу овог уговора, је Синдикална организација ЖКП 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 .

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

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

Члан 6.

(1) Овај уговор се примењује на све запослене.

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

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

II.1. Заснивање радног односа

Члан 7.

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

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

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

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

(5) Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима, а посебно о обавези да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

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

Члан 8.

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

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

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

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

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

II.2. Ступање на рад

Члан 9.

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

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

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

II.3. Пробни рад

Члан 10.

- (1) Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.
- (2) Пробни рад може трајати најдуже шест месеци.

Члан 11.

- (1) Обављање послова на пробном раду од стране запосленог прати непосредни руководиоца, као и друго лице које има право и дужност организовања процеса рада и издавања налога за рад запосленом који је на пробном раду.
- (2) Своје мишљење о резултатима пробног рада лице из става 1. овог члана доставља извршном директору, а извршни директор доставља директору послодавца.

Члан 12.

- (1) Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.
- (2) Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

II.4. Радни однос са приправником

Члан 13.

- (1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца.
- (2) Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.
- (3) Приправнички стаж може да траје најдуже 12 месеци.

Члан 14.

- (1) Уговором о раду утврђује се дужина трајања приправничког стажа.
- (2) За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.
- (3) По завршетку приправничког стажа, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит пред комисијом коју формира директор послодавца или лице које он овласти на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице.

III. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 15.

- (1) Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.
- (2) Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.
- (3) Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које он овласти.
- (4) Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом.

Члан 16.

- (1) Пуно радно време скраћује се запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.
- (2) Послови на којима се скраћује пуно радно време 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 уговара не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.
- (5) Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.
- (6) Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

Члан 18.

- (1) Радно време између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.
- (2) Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена

може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.

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

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

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

Члан 19.

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

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

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

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

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

(5) Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 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 става 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 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.

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

<i>Радног искуства (рад у радном односу)</i>	<i>Број дана увећања</i>
до 5 година	за 2 радна дана
за навршених 5-15 година	за 3 радна дана
за навршених 15-25 година	за 4 радна дана
за навршених 25 и више година	за 5 радних дана
за навршених 30 и више година	за 7 радних дана

2. Сложености послова – допринос у раду

<i>Сложеност послова радног места – допринос у раду</i>	<i>Број дана увећања</i>
за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године	за 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)	за 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.	за 4 радна дана

за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	за 5 радних дана
---	------------------

3. услова рада

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

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

<i>Здравствени и социјални статус</i>	<i>Број дана увећања</i>
Запосленом: инвалиду	за 4 радна дан
Запосленом који је самохрани: родитељ, усвојитељ, хранитељ са дететом до 7 година живота	за 4 радна дана
Запосленој са малолетним дететом	за 4 радна дана
Запосленом (родитељ, усвојитељ, хранитељ) са двоје и више деце до 14 година живота	за 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	за 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 породилског одсуства, одсуства са рада радни неге детета и посебне неге детета- има право да тај одмор користи до 30. јуна наредне године.

(8) У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана 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 супруге, или усвајења детета	7 радних дана
смрти члана уже породице	7 радних дана
смрти брата или сестре запосленог	5 радних дана
смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног и ванбрачног друга запосленог и смрти лица лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана
теже болести члана уже породице	7 радних дана
донирање 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 супруге запосленог; ступања у брак; смрти члана уже породице; добровољног давања крви и одсуство у циљу превенције радне инвалидности, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

(4) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторак, очух и маћеха запосленог, као и друга лица која живе у зајдничком породичном домаћинству са запосленим.

(5) Уз захтев за плаћено одсуство, запослени је дужан да поднесе доказ о испуњавању услова за одобравање истог (извод из матичне књиге, потврду надлежног органа, извештај ординирајућег лекара и др.).

(6) Запослени који није у могућности да пре коришћења плаћеног одсуства уз захтев достави одговарајући доказ, у обавези је да исти достави накнадно, у року од пет радних дана од дана престанка права на плаћено одсуство.

(7) У случају да не достави доказ из става 5. овог члана, или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, сматра се да је запослени неоправдано одсуствовао са рада.

Члан 27.

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

IV.6. Неплаћено одсуство

Члан 28.

(1) Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до 5 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 чл. 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 сматра се: браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

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

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

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

IV.7. Мировање радног односа

Члан 29.

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

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

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

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

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 30.

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

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

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

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

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

Члан 31.

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

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

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

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

Члан 32.

Запослени је дужан:

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

Члан 33.

(1) Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на коме ради.

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

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

Члан 34.

- (1) Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор) чине представници запослених и представници послодавца.
- (2) Одбор има 3 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 прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

Заштита материнства

Члан 38.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 39.

Права из чл. 38., став 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: породилјско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

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

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

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

(5) Отац детета може да користи права из става 3. овог члана у случају када мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да

користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

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

Члан 41.

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

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

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

(4) Право из става 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) Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 44.

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

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

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

(4) За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 45.

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

(2) Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу 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 порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

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

Члан 52.

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

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

(2) Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа и
- временаведеног на раду.

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

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

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

Члан 53.

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

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

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

Члан 54.

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

Члан 55.

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

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

(3) Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зараде одређује се у најмањем распону од 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
2.	Саобраћај	7,00-14,00
3.	Електро-машински послови	7,50-14,00
4.	Правни и општи послови	3,50 -14,00

4	Економско-финансијски послови	5,55 -14,00
5	Кабинет директора	7,00 -11,00

Члан 57.

Зарада из члана 52. овог уговара 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 нагараде 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) додатак 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 основице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 2% од основице;
- за рад у шихти - 10% од основице (двострано дневни рад);
- за рад недељом - 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена - 30% од основице;
- за рад на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40 , а по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког завода - 100% од основице.

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

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

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

Члан 62.

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

Члан 63.

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

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

VI.2. Накнада зараде

Члан 64.

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

1. услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом у случајевима:
 - када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,
 - када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које ја запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде.
2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;
3. за дане празника за који је законом прописано да се не ради;
4. за давање крви, ткива и другог дела тела;
5. за спреченост за рад која је проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено;
6. за одзивање позиву војних и других органа;
7. за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада;
8. за учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
9. за присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

Члан 65.

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

- привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или 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 висини 500,00 динара по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ).

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

(3) Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији, са садржавним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ), по

подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

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

VI.4. Друга примања

Члан 69.

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

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три 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 запосленом за рођење или усвојење сваког детета, у висини износа једне просечне зараде (бруто) 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;

- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице.
- ублажавања последица елементарних и других непогода;

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

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

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

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

(6) Чланом уже породице из става 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. до 71. овог уговора регулише се општим актом код послодавца.

Члан 73.

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

- за 10 година - 0,75 просечне зараде код послодавца;
- за 15 година - 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 одговарати за одавање оваквих података ако је знао или је морао знати за такав значај који ти подаци имају за послодавца.

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

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 78.

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

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

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

Члан 79.

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

Члан 80.

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

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

Члан 81.

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

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

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

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

Члан 82.

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

Члан 83.

- (1) Ако запослени претрпи штету на раду и у вези са радом, Послодавац је дужан да запосленом надокнади штету, у складу са законом и овим уговором.
- (2) О захтеву за накнаду штете одлучује директор послодавца.

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. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 85.

- (1) Послодавац је дужан да уз анекс уговора о раду запосленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.
- (2) Уколико запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.
- (3) Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса у смислу члана 84. став 1. тачка 1-5) овог уговора, оспорава законитост анекса уговора о раду.
- (4) Уколико запослени не потпише анекс уговора о раду у року из става 1. овог члана, сматра се да је одбио понуду анекса уговора о раду.

Члан 86.

- (1) Уколико је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу

решења, без понуде анекса уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

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

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

Члан 87.

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

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

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

Члан 88.

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

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

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

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

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

XI. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 89.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину послодавца у висини од најмање три просечне зараде

исплаћених код послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде;

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

Члан 90.

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

Члан 91.

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

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

Члан 92.

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

(2) Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу чл. 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 правноснажном одлуком, или ако правноснажном 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 члана 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.
- (3) Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:
 - 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
 - 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу 84. овог уговора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако поступа противно одредбама Закона, општим актима послодавца и другим правилима службе;

Отказ због непоштовања радне дисциплине од стране запосленог

Члан 99.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) ако је његово понашање недолично, некултурно и некоректно у току радног времена, према другим запосленима или према трећим лицима;
- 5) због изазивања нереди 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 члана 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 припадност, пола, језика, вероисповести, политичког и другог уверење или неког другог личног својство запосленог.

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

XIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 105.

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

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

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

Члан 106.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални, социјални положај запослених и услове рада;
- да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- Да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају 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 за то одређена;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 110.

(1) Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда исплаћује месечну накнаду зараде у висини накнаде зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката

(2) Репрезентативни синдикати и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

Члан 111.

(1) Послодавац има обавезу да, на захтев синдиката, синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- 1) програму пословања предузећа;
- 2) годишњем финансијском извештају.

(2) Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

- 1) учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- 2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;

- 3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- 4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- 5) другим питањима, у складу са овим уговором.

Члан 112.

(1) Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

(2) Послодавац је дужан да на захтев синдиката, синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

XIV. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 113.

(1) Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код послодавца. Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

(2) Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

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

(4) Уколико се због необезбеђења права, из овог уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

Члан 114.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу Закона о штрајку.

XV НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Колективни спор

Члан 115.

(1) Колективним радним спором сматра се спор поводом: закључивања, измена и/или допуна колективног уговора, примене овог уговора у целини или његових појединих одредаба, примене општег акта (правилник о раду и споразум послодавца и синдиката, у складу са законом) којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката, остваривање права на

синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, штрајка, остваривање права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, утврђивање минимума процеса рада, у складу са законом.

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

Индивидуални радни спор

Члан 116.

Индивидуални радни спор може да се решава пред арбитром у складу са законом којим се уређује област мирног решавања радних спорова.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 117.

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

XVI. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 118.

(1) Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач.

(2) Представника запослених као члана Надзорног одбора предлаже репрезентативни синдикат.

(3) Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор о предлагању и бирању кандидата за члана Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

Члан 119.

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

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 120.

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

(2) На питања која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у

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

Члан 121.

Овај уговор се закључује на три године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

Члан 122.

- (1) Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 121. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.
- (2) Отказ уговора се осталим учесницима доставља у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.
- (3) У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења захтева отпочну поступак преговарања ради решавања спорног питања.
- (4) Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Члан 123.

- (1) Измене и допуне овог уговора може тражити сваки учесник писаним путем. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.
- (2) Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

Члан 124.

- (1) За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда
- (2) Комисију сачињавају по један представник потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда
- (3) Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.
- (4) Комисија је обавезна да у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.
- (5) Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све потписнике овог уговора.

Члан. 125.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Правилник о раду ЈКП Београдски метро и воз, бр. 124-4/19 од 24.05.2019. године

Члан. 126.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Београда"

Број:
Датум:

Град Београд

Градначелник Зоран Радојичић

ЈКП „Београдски метро и воз“ Београд

Станко Кантар, директор

Синдикална организација ЈКП Београдски метро и воз


Никола Васиљевић, председник