



**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА
ГРАДСКОГ САОБРАЋАЈНОГ ПРЕДУЗЕЋА "БЕОГРАД"**

фебруар 2015.

На основу члана 247. Закона о раду («Службени гласник РС», бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13, 75/14), Савез самосталних синдиката Србије - Синдикална организација ГСП «Београд», Синдикат ГСП „Независност” и Синдикат „РАЈ-ГСП”, као репрезентативни синдикати у ЈКП ГСП „Београд”, директор ЈКП ГСП „Београд” и градоначелник града Београда, као овлашћени орган Оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ГРАДСКОГ САОБРАЋАЈНОГ ПРЕДУЗЕЋА “БЕОГРАД”

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном комуналном предузећу Градском саобраћајном предузећу «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 репрезентативних синдиката код Послодавца.

Члан 2.

Оснивачем, у смислу одредаба овог уговора, сматра се град Београд. Запосленим, у смислу одредаба овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са Послодавцем.

Послодавац у смислу одредби овог уговора је Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће «Београд».

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 прописом.

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.

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.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује Послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода Послодавца, иста обезбеђује Оснивач и то најмање у висини минималне зараде, увећане за 40%.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада коју одлуком утврђује Социјално-економски савет Републике Србије.

Члан 5.

Овај уговор се примењује на све запослене.

Права, обавезе и одговорности директора и чланова Извршног одбора, уређују се посебним уговором који закључују директор, односно извршни директори и Надзорни одбор Послодавца, у складу са законом и Статутом Послодавца.

II - 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 директора Послодавца или лице које он овласти, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

II.1. Заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос се заснива по правилу јавним оглашавањем под ус-

ловима и на начин прописан законом, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код Послодавца и другим актима Послодавца.

Укупан број запослених код Послодавца за текућу годину утврђује се годишњим Програмом пословања, који доноси Надзорни одбор.

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.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор Послодавца, на основу Програма пословања.

Члан 10.

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

Уговор о раду закључују запослени и директор Послодавца, или лице које он овласти, на неодређено или одређено време.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима код Послодавца доставља редовне месечне извештаје о броју новопримљених лица у свим организационим јединицама по свим основама.

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

Члан 11.

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

II.2. Ступање на рад

Члан 12.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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 договорили.

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

II.3. Пробни рад

Члан 13.

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

Пробни рад траје три месеца за радни однос на одређено време до шест месеци, а шест месеци за радни однос на одређено време до једне године и на неодређено време.

Члан 14.

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.

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 15.

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.

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 16.

Радни однос са приправником може се засновати ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и одлуком директора Послодавца.

Уговором о раду утврђује се нарочито дужина трајања приправ-

ничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Члан 17.

Приправнички стаж траје: за приправнике са високом стручном спремом 12 месеци, за приправнике са вишом школском спремом 9 месеци, а за приправнике са средњом стручном спремом 6 месеци.

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.

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 18.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова, а радна недеља траје пет радних дана.

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

Најмање једном годишње, Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца вршиће преиспитивање дужине и расподеле радног времена, као и могућност измене радног времена за поједине категорије запослених, у смислу става 3. овог члана.

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

Члан 19.

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

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.

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.

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

Пре доношења одлуке из става 4. 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.

Члан 20.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор Послодавца или лице које он овласти, на предлог непосредног руководиоца.

Овлашћени запослени организационе јединице дужан је да запосленом који ради дуже од пуног радног времена изда решење пре почетка рада.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

Запослени који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 19. овог уговара не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Члан 21.

Радно време између 22,00 часа и 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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.

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.

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.

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

Члан 22.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена, најмање 5 радних дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно Послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од 5 радних дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

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.

У случају из става 3. овог члана запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 23.

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.

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.

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

Прераспodelа радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у смислу члана 19. овог уговора.

Члан 24.

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.

IV - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

IV.1. Годишњи одмор

Члан 25.

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

1. Стажа осигурања

- до 10 година	за 1 радни дан
- 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-II-III-IV степен стр. спреме	за 2 радна дана
- за послове за које се захтева V-VI степен стр. спреме	за 3 радна дана
- за послове за које се захтева VII-VIII степен стр. спреме	за 4 радна дана
- руководећи послови од директора Послодавца до нивоа шефа служби	за 5 радних дана

3. Услови рада
- запосленима који раде на пословима са високим ризиком - за 7 радних дана;

- запосленима којима је Одлуком Надзорног одбора Предузећа бр. 8851 од 04.08.2014. године, укинута скраћено радно време, осим за запослене из претходне алинеје - за 3 радна дана.

4. Здравствени и социјални статус
- родитељу са дететом до 7 година живота за 1 радни дан
- особи са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота и родитељу који има двоје и више деце до 14 година за 2 радна дана

- запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју за 3 радна дана

Годишњи одмор може износити највише 30 радних дана по свим основама.

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 – 33 радна дана.

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

Члан 26.

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.

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

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.

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.

Ако Послодавац не достави решење о годишњем одмору запосленом, сматра се да је запосленом ускратио право на коришћење годишњег одмора.

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

IV.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 27.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању до 7 радних дана у календарској години у случајевима:

- ступања у брак 7 радних дана
- рођења детета, порођаја супруге 7 радних дана
- смрти брачног друга, детета или пасторка запосленог, смрти родитеља, очуха, маћехе или усвојилоца 7 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 5 радних дана
- смрти родитеља, усвојилоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана
- теже болести члана уже породице 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 до 7 радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима до 7 радних дана
- добровољног давања крви 2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, одсуство за ступање 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.

Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Под превенцијом радне инвалидности сматра се организовани одлазак запослених од стране Послодавца или синдиката код Послодавца на бањско-климатски опоравак у центрима за рекреативни опоравак, у циљу одржавања радне способности.

Одсуство у циљу превенције радне инвалидности може се користити једанпут у току календарске године.

Право на плаћено одсуство по основу: селидбе сопственог домаћинства, полагања стручног испита, коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности и учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, запослени остварује на основу захтева који доставља 10 дана пре дана назначеног у захтеву за коришћење плаћеног одсуства.

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

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.

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.

Члан 28.

Одлуком Надзорног одбора, 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.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати дуже од 45 радних дана у календарској години, а сагласно Закону о раду.

Члан 29.

Запосленом се може, изузетно, одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 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.3. Неплаћено одсуство

Члан 30.

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 27. овог уговора | 2 радна дана |

Неплаћено одсуство одобрава директор Послодавца или лице које он овласти.

Члан 31.

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 или родитеља, као и у другим случајевима (решавање неопходних приватних послова и сл.), када директор Послодавца оцени да то не ремети процес рада.

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.

V - БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 32.

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 заштите на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката код Послодавца.

Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Закона о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 33.

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 Послодавца.

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

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

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

Члан 34.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленим, 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 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 35.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на коме 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 36.

У циљу превенције радне инвалидности, Послодавац је дужан да издваја средства од 0,20% (брutto II) на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исту користе у складу са критеријумима које утврде Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца.

Средства из става 1. овог члана преносе се на рачун синдикалних организација у Предузећу, сразмерно броју чланова, а за запослене који нису чланови синдикалних организација спроводи се поступак у складу са законом.

Споразумом између Послодавца и репрезентативних синдиката код Послодавца утврдиће се критеријуми за коришћење средстава запослених у Предузећу, као и начин коришћења средстава.

Члан 37.

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

Одбор има пет чланова од којих Послодавац именује два представника, а три су представници запослених.

Члан 38.

Чланове Одбора представника Послодавца именује директор.

Чланове Одбора представника запослених именују репрезентативни синдикати код Послодавца, сагласно проценту чланства.

Рад Одбора регулисаће се Пословником о раду Одбора.

Члан 39.

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.

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

Члан 40.

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 нагривајућим материјама).

Оцену услова рада на пословима из претходног става врши надлежна стручна институција у Републици Србији уз обавезно присуство репрезентативних синдиката код Послодавца.

Члан 41.

Радна места са повећаним ризиком код Послодавца су радна места која су предвиђена актом о процени ризика.

Члан 42.

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 стручном спремом запосленог.

По престанку привремене здравствене неспособности, Послодавац је дужан да запосленог врати на послове које је претходно обављао.

Члан 43.

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 44.

Послодавац је дужан да све запослене осигура од повреде на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом, за случај смрти или инвалидитета ради обезбеђивања накнаде штете.

Услове и поступке осигурања заједно договарају Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца.

Члан 45.

Безбедност и здравље на раду запослених ближе се уређује општим актом Послодавца.

VI - ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 46.

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

Зарада се састоји:

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

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

Члан 47.

Зарада која се остварује за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планиране и одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу законом, увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 48.

Маса зарада за редован рад за запослене утврђује се Програмом пословања Послодавца за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима, и на који сагласност да Скупштина града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада из става 1. и 2. овог члана, утврђује се Програмом пословања на који сагласност даје Оснивач.

Члан 49.

Маса зарада за запослене из члана 48. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним Законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 50.

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

Основна зарада код Послодавца кретаће се у распону 1:6.

Квалификација	Распон коефицијената
НК/ПК	2,10 - 2,60
КВ	2,70 - 3,50
ССС	3,00 - 3,50
ВК	3,30 - 4,00
ВШС	3,20 - 4,20
ВСС и нижи ниво руковођења	4,30 - 6,00

Сложени послови високе стручне спреме и виши ниво руковођења 6,00 - 9,00
 Најсложенији послови високе стручне спреме и највиши ниво руковођења 9,00 - 12,00

Одлуком директора Послодавца уз писану сагласност репрезентативних синдиката код Послодавца, утврдиће се коефицијенти за све послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд“.

Репрезентативни синдикати код Послодавца дужни су да се, у року од 30 дана од дана пријема предлога Послодавца за одређивање коефицијента за нове послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд“, као и допунама и изменама наведеног Правилника, писаним путем изјасне на достављени предлог Послодавца. Уколико се у наведеном року репрезентативни синдикати код Послодавца не изјасне на достављени предлог, директор Предузећа донеће одлуку без сагласности ових синдиката.

Директор Предузећа донеће одлуку без сагласности свих репрезентативних синдиката и у случајевима када репрезентативни синдикати код Послодавца немају јединствен став о предлогу (већина репрезентативних синдиката прихвата предлог Послодавца), као и у случају када се већина репрезентативних синдиката не изјасни у року из претходног става.

Члан 51.

Зарада из члана 47. уговара се на основу следећих критеријума:
 - степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради;

- радног искуства;
- одговорности према раду и средствима рада;
- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

Члан 52.

На свим пословима прати се и утврђује остварење резултата рада, односно радни допринос запосленог.

Основна зарада запослених може се умањити до 20%, односно увећати до 40%.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току године, осим запослени на пословима возача аутобуса, трамваја и тролејбуса.

Критеријуме и мерила за стимулацију и дестимулацију утврђује директор Послодавца упутством, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код Послодавца.

Основица за обрачун зараде из става 2. и 4. овог члана је основна зарада из члана 47. став 2. овог уговора.

Овлашћени запослени организационих јединица дужни су да списак стимулираних и дестимулираних запослених објаве на огласним таблама организационих јединица, као и у Листу ЈКП ГСП „Београд“.

Члан 53.

Увећање зарада - стимулација запосленима може износити највише до 1% утврђене масе зарада за текући месец на нивоу организационе јединице.

Члан 54.

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

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

VI.1. Увећана зарада

Члан 55.

Послодавац је у обавези да запосленом увећа основну зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни - 125% од основице,
- за рад ноћу (између 22 и 06 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 45%,
- за прекоремени рад у који се не урачунава у радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена - 26%,
- за рад у шихти - 10% од основице (двостратни дневни рад),
- за рад недељом - 12% од основице,
- за рад у смени уколико је вреднован при утврђивању основне зараде и није предвиђен Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код Послодавца - 3%.

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.

Код утврђивања распореда рада запослених за рад на дан праз-

ника, 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 претежне 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.

Увећање основне зараде по елементима из става 1. овог члана вршиће се на основу Програма пословања о режиму рада којим се утврђује укупан фонд часова.

Обрачунска служба ће месечно обавештавати репрезентативне синдикате код Послодавца о нивоу зарада укупно оствареним прековременим часовима по организационим јединицама.

Члан 56.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зарату по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у износу од 0,4% од основице.

Члан 57.

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.

Запослени обавља послове према одредбама Правилника којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

VI.2. Накнада зарада

Члан 58.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, и то у следећим случајевима:

- прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог;
- необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запослених или других лица, све док се те мере не обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања и полагања стручног испита, ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,
- присуствовање седници Скупштине града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 91. овог уговора.

Члан 59.

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 у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Члан 60.

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 станка 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.

Накнаде из става 1. овог члана усклађују се на начин предвиђен за усклађивање пензија.

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 61.

Накнаду зараде из члана 60. 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.

VI.3. Накнада трошкова

Члан 62.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико Послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза;
- општим актом Послодавца или уговором о раду утврђује се до које удаљености (и на који начин) се обезбеђује накнада трошкова превоза, изван територије града Београда (ИТС). Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које Послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца,

- дневнице за службено путовање у земљи и иностранству, а што ће се датаљније регулисати општим актом Послодавца који доноси Надзорни одбор,

- 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 63.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 300,00 динара по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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.

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.

Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима, ради остварења права на накнаду трошкова.

VI.4. Друга примања

Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, и то:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику,

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП „Погребне услуге“.

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Уколико више чланова уже породице поднесе захтев за пружање помоћи поводом смрти запосленог или члана уже породице, помоћ се одобрава само једном члану.

Члан 65.

Послодавац може деци запосленог старости до 10 година да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа, који је предвиђен законом којим се утврђује порез на доходак грађана.

Репрезентативни синдикати код Послодавца учествују код избора поклона и у подели истих.

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом одобри исплату солидарне помоћи, у следећим случајевима и под условом да се испуне следећи критеријуми:

1. За све 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 зах-

тев, узимајући у обзир међународну класификацију болести (МКБ) запосленог или члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), ако члан уже породице домоваинства 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. 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.

3. Код наступања теже инвалидности, 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.

4. 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 седам 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.

5. За пружање помоћи породици умрлог запосленог.

6. За накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП «Погребне услуге».

7. За рођење детета у висини од 60% од исплаћене нето зараде код Послодавца, према последњем познатом податку.

Солидарна помоћ у случају теже болести запосленог или члана уже породице исплаћује се у висини приказаних трошкова лечења, уколико не падају на терет Фонда за здравствено осигурање, а највише до једне просечне нето зараде исплаћене у Граду из претходног месеца.

У случају малигних и тешких душевних обољења која захтевају дуготрајно лечење није потребно достављати доказе о трошкови-ма лечења.

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.

Одлуку о одобравању солидарне помоћи доноси директор Послодавца, на основу предлога и мишљења надлежне стручне службе.

Ако код Послодавца има двоје или више запослених који могу да остваре помоћ по истом основу, право има само један запослени.

Запослени који је остварио солидарну помоћ непосредном исплатом новчаног износа, осим за случајеве из тачке 1., 5., 6. и 7. 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.

Уколико запослени не достави доказ или је утврђено да је одобрена средства ненаменски утрошио, дужан је да исплаћени новчани износ врати.

Оцену тежине болести из овог члана као и право на накнаду утврђује надлежни диспанзер медицине рада.

Солидарна помоћ за случајеве утврђене тач. 2-5. овог члана одобрава се у висини од једне исплаћене нето зараде у Граду, према последњем познатом податку из обрачунске службе.

Члан 67.

Колективним уговором утврђује се право на јубиларну награду поводом прве годишњице (10 година) непрекидног рада запосленог код Послодавца.

Право на јубиларну награду поводом годишњице 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 десет година - 0,5 просечне зараде код Послодавца,

- за 15 година - 0,625 просечне зараде код Послодавца,

- за 20 година - 0,75 просечне зараде код Послодавца,
- за 25 година - 0,875 просечне зараде код Послодавца,
- за 30 година - 1 просечна зарада код Послодавца,
- за 35 година - 1,1 просечне зараде код Послодавца,
- за 40 година - 1,1 просечне зараде код Послодавца.

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 којим располаже обрачунска служба на дан исплате, уколико је то повољније за запосленог.

Члан 68.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, за које премију плаћа Послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност Оснивача.

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

Послодавац може, поред осигурања из става 1. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним овим уговором, од повреде на раду и професионалних обољења.

VI.5. Минимална зарада

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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 6 месеци у току календарске године.

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 71.

Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва, уређују се општим актом Послодавца, сагласно Програму пословања.

Одлуку о остваривању награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва доноси директор.

VII - НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 72.

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.

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 налази по један представник репрезентативног синдиката код Послодавца.

VIII - УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 73.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним законом, услед непоштовања радне дисциплине или повреде радне обавезе која угрожава имовину Послодавца у висини од најмање пет просечних зарада исплаћених код Послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде.

Члан 74.

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 Закона о раду, односно ако је запослени учинио повреду радне обавезе, а постоји опасност да настави са чињењем повреде радне обавезе или утиче на друге запослене да му се придруже или не поштује утврђена правила на раду или је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца (покушај отуђења и отуђење имовине 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 алкохолисаном стању или под дејством других опојних средстава, напуштање радног места приликом обављања послова који су у функцији заштите имовине Послодавца и сл.).

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 75.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним Законом о раду, овим уговором и уговором о раду.

Члан 76.

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.

Директор Послодавца, на предлог овлашћеног запосленог, формира стручну комисију, коју чине представници Послодавца и представници репрезентативних синдиката код Послодавца која ће утврдити резултате рада запосленог, потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Комисија мора имати најмање исти степен стручне спреме и занимање као и запослени чије се знање и способност утврђује.

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.

О остваривању потребних резултата рада или знања и способности запосленог, директор Послодавца доноси одговарајуће решење, на основу стручног мишљења Комисије.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу става 1. овог члана, има право на отказни рок од 30 дана.

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

Запослени, може у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини једне половине његове просечне зараде остварене у последња три месеца.

Члан 77.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом:

1) 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,
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим уговором, односно уговором о раду:

- поступање противно одредбама Закона, општим актима Послодавца и другим правилима службе,

- изазивање удеса возилом под дејством алкохола или психоактивних супстанци, или проласком кроз црвено светло или је удесом возила дошло до повређивања лица или ношења материјалне штете Послодавцу у висини 3 просечне зараде исплаћене код Послодавца, према последњем податку обрачунске службе,

- управљање возилом приватног превозника у време и/или дневног и недељног одмора, као и за време коришћења плаћеног одсуства,

- неовлашћено управљање возилима Послодавца,

- неоправдано изостајање са рада 5 радних дана,

- неоправдано изостајање са рада 2 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 корисника услуга оружјем, силом, оруђем или озбиљном претњом да ће напасти на живот или тело запослених или корисника услуга,

- немаран однос према средствима за рад, материјалу, радној околини, односно непоступање са пажњом доброг домаћина,

- 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 јавно изношење службених података који се

сматрају пословном тајном Послодавца.

- 2) 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 чл. 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 његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
 - 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,
 - као и ако не поштује следећу радну дисциплину:
- одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу аклохолисаности или присуства других опојних /психоактивних супстанци,
 - неевидентирање доласка на посао и одласка са посла,
 - 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,
 - изазивање нереди или изазивање туче или учествовање у тучи и нередима, 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.
- 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 правилником.

Члан 78.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 77. став 1. тачка 1. и 2. 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, 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 3 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 чл. 180 Закона о раду, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 79.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

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).

X - ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 80.

У случају престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, Послодавац је дужан да поштује процедуру прописану Законом о раду и овим уговором и «Програмом за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства

и концесија и припреме за приватизацију» који доносе потписници Посебног колективног уговора.

Члан 81.

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 82.

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 Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца.

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 одлазак у 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 83.

Одлуку о престанку потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, доноси Надзорни одбор Послодавца.

Члан 84.

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.

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 85.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачке 1. Закона о раду, запосленом исплати отпремнину у висини збира 40% од зараде запосленог за претходни месец у односу на месец у коме остварује право на отпремнину, за сваку годину рада код Послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 86.

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 87.

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.

XI - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 88.

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

- да покрене иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да узима 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 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.

Члан 89.

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, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена

и која су приступачна запосленим;

- да представницима синдиката омогући одсуствовања са посла, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани, уколико се не ремети процес рада;

- 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, а председнике нерепрезентативних 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.

Члан 90.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да чланарину синдиката, а на основу оверене и потписане приступнице синдикату, коју синдикат доставља обрачунској служби преко писарнице, уплати на текући рачун синдиката при коначном обрачуну зарада за претходни месец.

Члан 91.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката код Послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

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.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне подружнице репрезентативног синдиката код Послодавца обезбеди једну половину од плаћених часова који се обезбеђује за председника тог синдиката.

Послодавац може да одобри посебном одлуком представнику нерепрезентативног синдиката код Послодавца одређени број месечних плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

Споразумом између Послодавца и репрезентативних синдиката код Послодавца утврдиће се право на плаћено одсуство представницима тог синдиката на нивоу Града или Републике изабраног у органе синдикалне централе, које не може бити мање од права на плаћено одсуство утврђено важећим Општим и Посебним колективним уговором закљученим за територију Републике Србије за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, као и Посебним колективним уговором закљученим за територију локалне самоуправе.

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.

Председник синдиката код Послодавца дужан је да писаним путем обавести директора Послодавца и надлежног руководиоца организационе јединице о избору председника синдиката и председника синдикалне подружнице (име и презиме, назив организационе јединице, послове које обавља и др.), да би остварили право по овом уговору.

Члан 92.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време и због 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 код 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 93.

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.

циплину.

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

Члан 94.

Репрезентативни синдикати имају право да сваких 6 месеци буду обавештени од стране Послодавца о пословању, спровођењу одредби колективног уговора и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

XII - ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 95.

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

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

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

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

Члан 96.

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.

Запослени који обављају послове за време штрајка, испуњавајући минимум процеса рада, дужни су да извршавају налоге Послодавца.

Члан 97.

Начин обезбеђења минимума процеса рада утврђује директор Послодавца решењем, у непосредној сарадњи са штрајкачким одбором који може бројати до 5 чланова.

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.

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 98.

Одредбе овог уговора и Закона о штрајку примењују се и на штрајк упозорења.

Изузетно, начин организовања штрајка упозорења и штрајка подршке могу договорити Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца.

XIII - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 99.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач.

Представник запослених у Надзорном одбору предлаже се на начин утврђен Статутом Послодавца.

Члан 100.

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.

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.

Послодавац је дужан у року од 8 дана да се у писаној форми изјасни о мишљењима и предлозима синдиката.

Члан 101.

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.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника, писаним путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање 2 године од дана промене послодавца.

Члан 102.

Надзорни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених и правилник о заштити на раду уз мишљење репрезентативних синдиката код Послодавца.

Послодавац је дужан да овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван Предузећа омогући да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективних уговора и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима Предузећа.

XIV - НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

XIV.1. Индивидуални радни спор

Члан 103.

Спор који настане поводом отказа уговора о раду или исплате минималне зараде може да се решава пред арбитром.

Стране у спору споразумно одређују арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора, уписаних у именик Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Члан 104.

Послодавац је дужан да запосленог, при уручивању решења којима би се могла повредити права запосленог, писано обавести да он или представник синдиката кога он овласти, има право да у року од 60 дана може покренути судски поступак пред надлежним судом.

XIV.2. Колективни спор

Члан 105.

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

Учесници у закључењу овог уговора ће, у року од 15 дана од дана настанка спора у примени Колективног уговора, образovati арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 106.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража броји пет чланова.

У арбитражу сваки потписник Уговора именује по једног представника; једног миритеља споразумно предлажу Оснивач, директор Послодавца и репрезентативни синдикати код Послодавца из реда стручњака за област која је предмет спора.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 107.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Уколико се спор не реши мирним путем, може се решавати пред надлежним судом.

XV - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 108.

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

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 Београду.

Члан 109.

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

Члан 110.

Важење овог уговора може престати споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

Отказ Уговора се осталим учесницима доставља у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења захтева отпочну поступак преговарања ради решавања спорног питања.

Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже 6 месеци од дана подношења отказа.

Члан 111.

Измене и допуне овог уговора може тражити сваки учесник писаним путем. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

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 112.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора формираће се комисија, а сачињавају је по два представника потписника овог уговора.

Комисија се формира достављањем предлога директору Послодавца.

Директор Послодавца или лице које он овласти, дужан је да у року од 30 дана од дана потписивања Колективног уговора, сазове прву комисију ради конституисања.

Ако једна од страна потписника Колективног уговора не достави имена представника, комисија ће до достављања имена представника радити без тих чланова и доносити пуноважне одлуке.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије. Начин рада и динамика рада регулисаће се Пословником о раду који доноси ова комисија, у року од 15 дана од дана конституисања и о томе обавештавају потписнике Колективног уговора.

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.

Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни имају обавезујућу снагу за све потписнике овог уговора.

Члан 113.

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.

Одлука из члана 50. став 3. овог уговора донеће се у року од 20 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 114.

Ступањем на снагу овог уговора, престаје да важи Споразум о коришћењу средстава и критеријумима за организовани рекреативни опоравак у циљу превенције радне инвалидности запослених ЈКП ГСП „Београд“ бр. 12576 од 24.10.2013. године.

Истовремено са потписивањем овог уговора, Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца закључиће Споразум из члана 36. став 2. овог уговора.

Члан 115.

Овај уговор ступа на снагу и примењиваће се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда“.

Град Београд

Број: 352-584
Датум: 29 JUN 2015

Градonaчелник Синиша Мали

Савез самосталних синдиката Србије
Синдикална организација
ГСП „Београд“

Број:
Датум:

Председник

Зоран Антић

Синдикат „РАЈ – ГСП“

Број:
Датум:

Председник
Мира Баста

Јавно комунално предузеће
Градско саобраћајно предузеће
„Београд“

Број:
Датум:

Жељко Милковић, директор

Синдикат ГСП „Независност“

Број:
Датум:

Главни повереник

Дејан Данојлић

