

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13, 75/14), Savez sindikata Srbije - Sindikalna organizacija GSP "Beograd", Sindikat GSP „Nezavisnost“ i Sindikat „Raj-GSP“, kao reprezentativni sindikati u JKP GSP „Beograd“, direktor JKP GSP „Beograd“ i gradonačelnik grada Beograda, kao ovlašćeni organ Osnivača, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNOG KOMUNALNOG PREDUZEĆA GRADSKO SAOBRAĆAJNO PREDUZEĆE "BEOGRAD"

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Javnom komunalnom preduzeću Gradsko saobraćajno preduzeće "Beograd" (u daljem tekstu: Poslodavac), zaštita zaposlenih iz oblasti radnih odnosa, zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih (u daljem tekstu: zaposleni), prava sindikata i Poslodavca, kao i međusobni odnosi Osnivača, Poslodavca i reprezentativnih sindikata kod Poslodavca.

Član 2.

Osnivačem, u smislu odredaba ovog ugovora, smatra se grad Beograd.

Zaposlenim, u smislu odredaba ovog ugovora, smatra se lice koje je u skladu sa zakonom zasnovalo radni odnos sa Poslodavcem.

Poslodavac u smislu odredbi ovog ugovora je Javno komunalno preduzeće Gradsko saobraćajno preduzeće "Beograd".

Reprezentativnim sindikatom kod Poslodavca smatra se sindikat koji ispunjava sledeće uslove:

- ako je osnovan i deluje na načelima slobode sindikalnog organizovanja i delovanja,
- ako je nezavisan od državnih organa i Poslodavca,
- ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora,
- ako je u njega učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod Poslodavca
- ako je upisan u registar u skladu sa zakonom i drugim propisom.

Prilikom utvrđivanja reprezentativnosti na osnovu broja članova, prioritet ima poslednja potpisana pristupnica sindikatu.

Član 3.

Komunalne delatnosti su delatnosti koje su određene Zakonom o komunalnim delatnostima, Zakonom o javnim preduzećima i Odlukom Skupštine grada o određivanju komunalnih delatnosti i predstavljaju nezamenljiv uslov života i rada građana i drugih subjekata u gradu Beogradu.

Član 4.

Osnivač obezbeđuje Poslodavcu materijalne, tehničke i druge uslove za nesmetano obavljanje komunalne delatnosti, prati uslove rada, preduzima mere za otklanjanje negativnih okolnosti koje mogu uticati na vršenje delatnosti i preduzima mere na unapređenju komunalne delatnosti.

Poslodavac organizuje, obezbeđuje kvalitet i obim usluga i proizvoda, kao i isplatu zarada obračunatu na osnovu kriterijuma i ostalih elemenata za utvrđivanje visine zarade utvrđenih zakonom i ovim ugovorom.

Sredstva za isplatu zarada obezbeđuje Poslodavac. Kada sredstva ne mogu biti obezbeđena iz sopstvenih prihoda Poslodavca, ista obezbeđuje Osnivač i to najmanje u visini minimalne zarade, koju utvrdi Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije, uvećane za 40%.

Član 5.

Ovaj ugovor se primenjuje na sve zaposlene.

Prava, obaveze i odgovornosti direktora i članova Izvršnog odbora, uređuju se posebnim ugovorom koji zaključuju direktor, odnosno izvršni direktori i Nadzorni odbor Poslodavca, u skladu sa zakonom i Statutom Poslodavca.

II - RADNI ODNOSI

Član 6.

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući da, pod uslovima i na način propisan zakonima i kolektivnim ugovorima, ostvaruje svoja prava koja mu pripadaju na radu i u vezi sa radom.

Član 7.

O pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih odlučuje rešenjem direktor Poslodavca ili lice koje on ovlasti, u skladu sa zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

II.1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 8.

Radni odnos se zasniva po pravilu javnim oglašavanjem pod uslovima i na način propisan zakonom, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova kod Poslodavca i drugim aktima Poslodavca.

Ukupan broj zaposlenih kod Poslodavca za tekuću godinu utvrđuje se godišnjim Programom poslovanja, koji donosi Nadzorni odbor.

Lice sa kojim se zasniva radni odnos za obavljanje određenih poslova mora ispunjavati uslove predviđene Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova kod Poslodavca.

Član 9.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor Poslodavca, na osnovu Programa poslovanja.

Član 10.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu po zakonom propisanim uslovima, a u skladu sa odredbama ovog ugovora.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i direktor Poslodavca, ili lice koje on ovlasti, na neodređeno ili određeno vreme.

Poslodavac je dužan da reprezentativnim sindikatima kod Poslodavca dostavlja redovne mesečne izveštaje o broju novoprimitljenih lica u svim organizacionim jedinicama po svim osnovama.

Prijem novozaposlenih vrši se po prethodno dobijenoj saglasnosti Gradonačelnika grada Beograda.

Član 11.

Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi od prava i uslova predviđenih zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

II.2. Stupanje na rad

Član 12.

Zaposleni stupa na rad danom utvrđenim ugovorom o radu.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga, ili ako se Poslodavac i zaposleni drukčije dogovore.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

II.3. Probni rad

Član 13.

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Probni rad traje tri meseca za radni odnos na određeno vreme do šest meseci, a šest meseci za radni odnos na određeno vreme do jedne godine i na neodređeno vreme.

Član 14.

Obavljanje poslova na probnom radu od strane zaposlenog prati neposredni organizator procesa rada, kao i drugo lice koje ima pravo i dužnost organizovanja procesa rada i izdavanja naloga za rad zaposlenom koji je na probnom radu.

Svoje mišljenje o rezultatima probnog rada lice iz stava 1. ovog člana dostavlja ovlašćenom zaposlenom u organizacionoj jedinici, a ovlašćeni zaposleni organizacione jedinice, direktoru Poslodavca.

Član 15.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

II.4. Radni odnos sa pripravnikom

Član 16.

Radni odnos sa pripravnikom može se zasnovati ako je to uslov za rad na određenim poslovima utvrđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i odlukom direktora Poslodavca.

Ugovorom o radu utvrđuje se naročito dužina trajanja pripravničkog staža i obaveza polaganja pripravničkog ispita.

Član 17.

Pripravnički staž traje: za pripravnike sa visokom stručnom spremom 12 meseci, za pripravnike sa višom školskom spremom 9 meseci, a za pripravnike sa srednjom stručnom spremom 6 meseci.

Za vreme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na zaradu u visini od najmanje 80% od zarade utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava, kao i sva druga prava po osnovu radnog odnosa.

Po završetku pripravničkog staža, a radi utvrđivanja osposobljenosti za samostalan rad, pripravnik je dužan da polaže pripravnički ispit pred komisijom koju formira direktor Poslodavca ili lice koje on ovlasti na predlog ovlašćenog zaposlenog organizacione jedinice.

III - RADNO VREME

Član 18.

Puno radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova nedeljno.

Radni dan traje 8 časova, a radna nedelja traje pet radnih dana.

Opštim aktom može da se utvrdi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno, u skladu sa zakonom.

Najmanje jednom godišnje, Poslodavac i reprezentativni sindikati kod Poslodavca vršiće preispitivanje dužine i raspodele radnog vremena, kao i mogućnost izmene radnog vremena za pojedine kategorije zaposlenih, u smislu stava 3. ovog člana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje direktor Poslodavca ili lice koje on ovlasti.

Član 19.

Puno radno vreme skraćuje se zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i po zdravlje štetnim poslovima.

Zaposlenima koji rade na poslovima sa povećanim rizikom, skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno.

Poslovi na kojima se skraćuje puno radno vreme utvrđuju se Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova kod Poslodavca, u skladu sa zakonom i drugim opštim aktima, na osnovu stručne analize referentne institucije, uz puno učešće reprezentativnih sindikata kod Poslodavca.

Odluku o skraćenom radnom vremenu na osnovu stručne analize referentne institucije, donosi Nadzorni odbor u skladu sa zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom i ovom ugovorom.

Pre donošenja odluke iz stava 4. ovog člana, Nadzorni odbor posebnom odlukom prihvata predlog direktora Poslodavca i reprezentativnog sindikata kod Poslodavca, za pokretanje postupka izrade stručne analize od strane referentne institucije u vezi skraćenog radnog vremena.

Član 20.

Odluku o radu dužem od punog radnog vremena donosi direktor Poslodavca ili lice koje on ovlasti, na predlog neposrednog rukovodioca.

Ovlašćeni zaposleni organizacione jedinice dužan je da zaposlenom koji radi duže od punog radnog vremena izda rešenje pre početka rada.

Prekovremeni rad ne može da traje duže od 8 časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Zaposleni koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa člana 19. ovog ugovara ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 21.

Radno vreme između 22,00 časa i 06,00 časova narednog dana smatra se radom noću i predstavlja poseban uslov rada u pogledu utvrđivanja prava i zaštite zaposlenih.

Rad u smenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelje.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod Poslodavca, kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca, posao obavlja u različitim smenama, najmanje trećinu svog radnog vremena.

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, Poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

Član 22.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena, najmanje 5 radnih dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno Poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od 5 radnih dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred, u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Kada je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz stava 3. ovog člana zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

Član 23.

Direktor Poslodavca, u skladu sa zakom može da izvrši preraspodelu radnog vremena posebnim rešenjem, i to:

- kada to zahteva priroda delatnosti, radi obezbeđenja potrebnog obima i kvaliteta usluga;
- u cilju bolje organizacije rada i racionalnijeg korišćenja sredstava rada;
- zbog racionalnog korišćenja radnog vremena, u cilju izvršavanja određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Zaposleni koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u stavu 1. ovog člana, časovi rada dužeg od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

Preraspodela radnog vremena ne vezuje se za kalendarsku godinu i može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u smislu člana 19. ovog ugovora.

Član 24.

Mesečni i godišnji fond časova zaposlenih kod Poslodavca, sa punim i skraćenim radnim vremenom, utvrđuje se odlukom direktora Poslodavca, u skladu sa odredbama ovog ugovora.

IV - ODMORI I ODSUSTVA

IV.1. Godišnji odmor

Član 25.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

1. Staža osiguranja

- | | |
|----------------|-----------------|
| - do 10 godina | za 1 radni dan |
| - do 15 godina | za 2 radna dana |

- za navršenih 15-20 godina za 3 radna dana
- za navršenih 20-25 godina za 4 radna dana
- za navršenih 25-30 godina za 5 radnih dana
- za navršenih 30-35 godina za 6 radnih dana
- za navršenih 35 i više godina za 7 radnih dana

2. Složenost poslova

- za poslove za koje se zahteva I-II-III-IV stepen str. spreme za 2 radna dana
- za poslove za koje se zahteva V-VI stepen str. spreme za 3 radna dana
- za poslove za koje se zahteva VII-VIII stepen str. spreme za 4 radna dana
- rukovodeći poslovi od direktora Poslodavca do nivoa šefa službi za 5 radnih dana

3. Uslovi rada

- zaposlenima koji rade na poslovima sa visokim rizikom - za 7 radnih dana;
- **zaposlenima koji rade na poslovima sa otežanim uslovima rada, a za koje se vrše periodični lekarski pregledi, kao i zaposlenima za koje je Odlukom Nadzornog odbora Preduzeća br. 8851 od 04.08.2014. godine, ukinuto skraćeno radno vreme - za 3 radna dana.**

4. Zdravstveni i socijalni status

- roditelju sa detetom do 7 godina života za 1 radni dan
- osobi sa invaliditetom, samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života i roditelju koji ima dvoje i više dece do 14 godina za 2 radna dana
- zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju za 3 radna dana

Godišnji odmor može iznositi najviše 30 radnih dana po svim osnovama.

Za zaposlene koji rade pod posebno teškim i po zdravlje štetnim poslovima u skladu sa aktom ovlašćene institucije, godišnji odmor može trajati i duže od 30 radnih dana, ali ne duže od 33 radna dana, i to:

- za zaposlene do 15 godina staža osiguranja – do 31 radni dan,
- za zaposlene od 15 do 30 godina staža osiguranja – do 32 radna dana,
- za zaposlene sa 30 i više godina staža osiguranja – 33 radna dana.

Zaposlenom sa 30 godina penzijskog staža i zaposlenoj sa 25 godina penzijskog staža i 50 godina života, utvrđuje se dužina godišnjeg odmora u trajanju od 30 radnih dana.

Član 26.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa Poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje ovlašćeni zaposleni organizacione jedinice prema planu korišćenja godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu, u skladu sa potrebama procesa rada Poslodavca.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora Poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog Poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Ako Poslodavac ne dostavi rešenje o godišnjem odmoru zaposlenom, smatra se da je zaposlenom uskratio pravo na korišćenje godišnjeg odmora.

U slučaju prestanka radnog odnosa, Poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

IV.2. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 27.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do 7 radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- stupanja u brak	7 radnih dana
- rođenja deteta, porođaja supruge	7 radnih dana
- smrti bračnog druga, deteta ili pastorka zaposlenog, smrti roditelja, očuha, maćehe ili usvojioca	7 radnih dana
- smrti brata ili sestre zaposlenog	5 radnih dana
- smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog i smrti lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim.	2 radna dana
- teže bolesti člana uže porodice	7 radnih dana
- selidbe sopstvenog domaćinstva	4 radna dana
- polaganja stručnog ispita	od 1 do 6 radnih dana
- elementarnih nepogoda	od 3 do 5 radnih dana
- korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti	do 7 radnih dana
- učestvovanja na sportskim i radno-proizvodnim takmičenjima	do 7 radnih dana

- dobrovoljnog davanja krvi	2 uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi
-----------------------------	--

Odsustvo u slučaju dobrovoljnog davanja krvi, zaposleni koristi na dan davanja krvi i narednog dana.

Odsustvo za slučaj porođaja supruge zaposlenog, odsustvo za stupanje u brak, smrti člana uže porodice, dobrovoljnog davanja krvi i odsustvo u cilju prevencije radne invalidnosti, ne uračunava se u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine.

Članom uže porodice zaposlenog, u smislu ovog člana smatra se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj, pastorčad, očuh i maćeha zaposlenog i lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu.

Pod prevencijom radne invalidnosti smatra se organizovani odlazak zaposlenih od strane Poslodavca ili sindikata kod Poslodavca na banjsko-klimatski oporavak u Republici Srbiji u centrima za rekreativni oporavak, u cilju održavanja radne sposobnosti.

Odsustvo u cilju prevencije radne invalidnosti može se koristiti jedanput u toku kalendarske godine.

Pravo na plaćeno odsustvo po osnovu: selidbe sopstvenog domaćinstva, polaganja stručnog ispita, korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti i učestvovanja na sportskim i radno-proizvodnim takmičenjima, zaposleni ostvaruje na osnovu zahteva koji dostavlja 10 dana pre dana naznačenog u zahtevu za korišćenje plaćenog odsustva.

Uz zahtev je dužan da podnese dokaz o ispunjavanju uslova za odobravanje istog (izvod iz matične knjige, potvrdu nadležnog organa, izveštaj ordinirajućeg lekara i dr.).

Zaposleni koji nije u mogućnosti da pre korišćenja plaćenog odsustva uz zahtev dostavi odgovarajući dokaz u obavezi je da isti dostavi naknadno, u roku od 10 radnih dana od dana prestanka prava na plaćeno odsustvo.

U slučaju da ne dostavi dokaz, ili dostavi dokaz na osnovu koga se oceni da nije imao pravo na plaćeno odsustvo, smatra se da je zaposleni neopravdano odsustvovao sa rada.

Član 28.

Odlukom Nadzornog odbora, zaposleni se mimo njegove volje upućuje na plaćeno odsustvo u sledećim slučajevima:

- kada je privremeno smanjen obim posla u pojedinim organizacionim jedinicama, a ne postoji mogućnost njegovog angažovanja u drugim organizacionim jedinicama;
- ako saglasno planu rada i poslovanja Poslodavca u određenom periodu nema potrebe za radom pojedinih zaposlenih, a oni se ne mogu radno angažovati na drugim poslovima;
- u drugim slučajevima prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog.

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može trajati duže od 45 radnih dana u kalendarskoj godini, a saglasno Zakonu o radu.

Član 29.

Zaposlenom se može, izuzetno, odobriti plaćeno odsustvo u trajanju dužem od 5 radnih dana, a najviše do 30 radnih dana u toku kalendarske godine u slučaju polaganja stručnog ispita (pravosudni, državni i dr.) ili ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koju spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, izrade doktorske disertacije, učešća u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja.

IV.3. Neplaćeno odsustvo

Član 30.

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 5 radnih dana u toku jedne kalendarske godine u sledećim slučajevima:

- nege člana uže porodice	5 radnih dana
- nege člana šire porodice	3 radna dana
- smrti srodnika koji nisu navedeni u članu 27. ovog ugovora	2 radna dana

Neplaćeno odsustvo odobrava direktor Poslodavca ili lice koje on ovlasti.

Član 31.

Direktor Poslodavca na predlog ovlašćenog zaposlenog organizacione jedinice može odobriti zaposlenom neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u toku kalendarske godine radi stručnog usavršavanja, lečenja i negovanja teže obolelog deteta, bračnog druga ili roditelja, kao i u drugim slučajevima (rešavanje neophodnih privatnih poslova i sl.), kada direktor Poslodavca oceni da to ne remeti proces rada.

Direktor Poslodavca može, izuzetno, uz prethodno mišljenje ovlašćenog zaposlenog organizacione jedinice, odobriti zaposlenom neplaćeno odsustvo u trajanju preko 30 dana, do godinu dana, u toku kalendarske godine u slučajevima koji su predviđeni prethodnim stavom ovog člana, kada direktor Poslodavca oceni da to ne remeti proces rada.

V - BEZBEDNOST I ZAŠTITA ZDRAVLJA NA RADU

Član 32.

Poslodavac i zaposleni su dužni da se u procesu rada pridržavaju odredaba Zakona o radu, Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, kolektivnih ugovora i ugovora o organizovanju i sprovođenju zaštite na radu.

Poslodavac je dužan da obezbedi propisane uslove zaštite zaposlenih, a u postupku primene mera zaštite na radu obavezno je učešće predstavnika sindikata kod Poslodavca.

Poslodavac i i reprezentativni sindikati kod Poslodavca su dužni da donesu opšti akt o bezbednosti i zdravlju na radu u skladu sa Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu i drugim propisima.

Član 33.

Direktor Poslodavca se obavezuje da zaposlenima obezbedi lična zaštitna sredstva i opremu, sredstva za ličnu higijenu, osposobljavanje zaposlenih za bezbedan rad, održavanje sredstava za rad u ispravnom stanju i preduzima potrebne mere zaštite od štetnih uticaja za život i zdravlje zaposlenih, polazeći od specifičnosti Poslodavca.

Poslodavac je dužan da opštim aktom utvrdi radna mesta na kojima postoji opasnost od povređivanja, profesionalnih i drugih oboljenja, uz obavezu informisanja sindikata kod Poslodavca.

Na ovim radnim mestima mogu raditi samo zaposleni koji pored opštih ispunjavaju i posebne uslove iz oblasti zaštite na radu i drugih propisa vezanih za obavljanje delatnosti kod Poslodavca.

Obaveza Poslodavca je da osigura sve zaposlene za slučaj smrti ili invalidnosti, a visinu premije osiguranja utvrđuje Nadzorni odbor.

Član 34.

Zaposleni su dužni da se obučavaju za primenu mera zaštite na radu i za pružanje pomoći ostalim zaposlenim, ukoliko im zapreti opasnost po život i zdravlje, da se podvrgavaju redovnim i vanrednim preventivno - zdravstvenim pregledima, svoje znanje i praktičnu sposobnost u pogledu radne i životne sredine stalno usavršavaju, obavljanjem svojih poslova sprečavaju zagađivanje radne i životne sredine, pravilno rukuju sredstvima za rad i da se pridržavaju propisa o zaštiti na radu.

Član 35.

Poslodavac je obavezan da zaposlenom obezbedi sredstva i opremu lične zaštite adekvatnu radnom mestu na kome radi.

Zaposleni je odgovoran ako suprotno nameni koristi sredstva i opremu lične zaštite, nepravilno rukuje njima i ne održava ih u ispravnom stanju i ako odmah ne obavesti odgovornog zaposlenog o kvarovima ili drugim nedostacima koji mogu ugroziti život drugih zaposlenih i bezbednost procesa rada.

Član 36.

U cilju prevencije radne invalidnosti, Poslodavac je dužan da izdvaja sredstva od 0,20% (bruto II) na masu sredstava isplaćenih na ime zarade za svaki mesec za prevenciju radne invalidnosti, a zaposleni su dužni da istu koriste u skladu sa kriterijumima koje utvrde Poslodavac i reprezentativni sindikati kod Poslodavca.

Sredstva iz stava 1. ovog člana prenose se na račun sindikalnih organizacija u Preduzeću, srazmerno broju članova, a za zaposlene koji nisu članovi sindikalnih organizacija sprovodi se postupak u skladu sa zakonom.

Sporazumom između Poslodavca i reprezentativnih sindikata kod Poslodavca utvrdiće se kriterijumi za korišćenje sredstava zaposlenih u Preduzeću, kao i način korišćenja sredstava.

Član 37.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor) čine predstavnici zaposlenih i predstavnici Poslodavca.

Odbor ima pet članova od kojih Poslodavac imenuje dva predstavnika, a tri su predstavnici zaposlenih.

Član 38.

Članove Odbora predstavnika Poslodavca imenuje direktor.

Članove Odbora predstavnika zaposlenih imenuju reprezentativni sindikati kod Poslodavca, saglasno procentu članstva.

Rad Odbora regulisaće se Poslovníkom o radu Odbora.

Član 39.

Odbor je dužan da izveštava direktora Poslodavca i reprezentativne sindikate kod Poslodavca o svim predloženim merama za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Nadzorni odbor donosi odluku o predloženim merama za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Član 40.

Uslovi rada koji utiču na povećan rizik po bezbednost i zdravlje zaposlenih u kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, nastanka profesionalnih oboljenja i oštećenja utvrđuju se na osnovu sledećih kriterijuma:

1. Štetnost po zdravlje (povećana buka i vibracije, izloženost hemijskim i fizičkim štetnostima, štetna zračenja, noćni rad, smenski rad);
2. Prisutni rizici u radu (rad u saobraćaju, rad na visini, rad u vlazi, rad u blizini delova pod naponom, rad sa otrovnim ili nagrizajućim materijama).

Ocenu uslova rada na poslovima iz prethodnog stava vrši nadležna stručna institucija u Republici Srbiji uz obavezno prisustvo reprezentativnih sindikata kod Poslodavca.

Član 41.

Radna mesta sa povećanim rizikom kod Poslodavca su radna mesta koja su predviđena aktom o proceni rizika.

Član 42.

Zaposlenog, kome se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, Poslodavac je dužan da premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima, a u skladu sa stručnom spremom zaposlenog.

Po prestanku privremene zdravstvene nesposobnosti, Poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na poslove koje je prethodno obavljao.

Član 43.

Zaposlenom se daje na upotrebu oprema za rad, sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu ili opasne materije samo ako su sprovedene sve mere za bezbednost i zdravlje koje su određene dokumentacijom u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, tehničkim propisima i standardima.

Član 44.

Poslodavac je dužan da sve zaposlene osigura od povrede na radu, profesionalnog oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, za slučaj smrti ili invaliditeta radi obezbeđivanja naknade štete.

Uslove i postupke osiguranja zajedno dogovaraju Poslodavac i reprezentativni sindikati kod Poslodavca.

Član 45.

Bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih bliže se uređuje opštim aktom Poslodavca.

VI - ZARADE, NAKNADA ZARADA I DRUGA PRIMANJA

Član 46.

Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom za javna preduzeća u komunalnoj i stambenoj delatnosti u Beogradu, ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Zarada se sastoji:

- zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu,
- zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu Poslodavca (nagrade, bonusi, i sl.), i
- drugih primanja po osnovu radnog odnosa ugovorenih ovim ugovorom, ugovorom o radu i drugim opštim aktima.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod Poslodavca.

Član 47.

Zarada koja se ostvaruje za obavljeni rad i vreme provedeno na radu utvrđuje se na osnovu:

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak,
- uvećane zarade.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

- koeficijenta posla,
- vrednosti radnog časa, i
- vremena provedenog na radu.

Vrednost radnog časa za zaposlene za tekući mesec utvrđuje se na osnovu planirane i odobrene mase za odgovarajući mesec i vremena provedenog na radu.

Vrednost radnog časa za koeficijent 1 ne može biti niža od cene radnog časa koja je utvrđena u skladu zakonom, uvećane za 20% po osnovu specifičnosti poslova i uslova rada.

Član 48.

Masa zarada za redovan rad za zaposlene utvrđuje se Programom poslovanja Poslodavca za odgovarajuću godinu u skladu sa politikom zarada koju utvrdi Vlada Republike Srbije odgovarajućim propisima, i na koji saglasnost da Skupština grada Beograda.

Pored mase zarada za redovan rad, na način i u postupku utvrđenim u prethodnom stavu, posebno se utvrđuje masa zarada za prekovremeni rad do 5% na godišnjem nivou.

Mesečnu bruto masu zarada iz stava 1. i 2. ovog člana, utvrđuje se Programom poslovanja na koji saglasnost daje Osnivač.

Član 49.

Masa zarada za zaposlene iz člana 48. ovog ugovora, raspodeljuje se na principima i kriterijumima utvrđenim Zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 50.

Koeficijent za posao koji zaposleni obavlja utvrđuje se na osnovu složenosti, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme koja je uslov za obavljanje određenog posla, polazeći od specifičnosti poslova kod Poslodavca.

Osnovna zarada kod Poslodavca kretaće se u rasponu 1:6.

Kvalifikacija	Raspon koeficijenata
NK/PK	2,10 - 2,60
KV	2,70 - 3,50
SSS	3,00 - 3,50
VK	3,30 - 4,00
VŠS	3,20 - 4,20
VSS i niži nivo rukovođenja	4,30 - 6,00
Složeni poslovi visoke stručne spreme i viši nivo rukovođenja	6,00 - 9,00
Najsloženiji poslovi visoke stručne spreme i najviši nivo rukovođenja	9,00 – 12,00

Odlukom direktora Poslodavca uz pisanu saglasnost reprezentativnih sindikata kod Poslodavca, utvrdiće se vrednosti posla - koeficijenti za sve poslove predviđene Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova u JKP GSP „Beograd“.

Reprezentativni sindikati kod Poslodavca dužni su da se, u roku od 30 dana od dana prijema predloga Poslodavca za određivanje koeficijenata za nove poslove predviđene Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova u JKP GSP „Beograd“, kao i dopunama i izmenama navedenog Pravilnika, pisanim putem izjasne na dostavljeni predlog Poslodavca. Ukoliko se u navedenom roku reprezentativni sindikati kod Poslodavca ne izjasne na dostavljeni predlog, direktor Preduzeća doneće odluku bez saglasnosti ovih sindikata.

Direktor Preduzeća doneće odluku bez saglasnosti svih reprezentativnih sindikata i u slučajevima kada reprezentativni sindikati kod Poslodavca nemaju jedinstven stav o predlogu (većina reprezentativnih sindikata prihvata predlog Poslodavca), kao i uslučaju kada se većina reprezentativnih sindikata ne izjasni u roku iz prethodnog stava.

Član 51.

Zarada iz člana 47. ugovara se na osnovu sledećih kriterijuma:

- stepena stručne spreme i osposobljenosti zaposlenog za poslove na kojima radi;
- radnog iskustva;

- odgovornosti prema radu i sredstvima rada;
- kvaliteta i blagovremenosti u ispunjavanju radnih zadataka polazeći od specifičnosti poslova;
- drugih kriterijuma od značaja za procenu obima i kvaliteta, odnosno radnog doprinosa zaposlenog polazeći od specifičnosti osnovne delatnosti poslodavca.

Član 52.

Na svim poslovima prati se i utvrđuje ostvarenje rezultata rada, odnosno radni doprinos zaposlenog.

Osnovna zarada zaposlenih može se umanjiti do 20%, odnosno uvećati do 40%.

Zaposleni može biti stimulisan najviše tri puta u toku godine, osim zaposleni na poslovima vozača autobusa, tramvaja i trolejbusa.

Kriterijume i merila za stimulaciju i destimulaciju utvrđuje direktor Poslodavca uputstvom, u saradnji sa reprezentativnim sindikatima kod Poslodavca.

Osnovica za obračun zarade iz stava 2. i 4. ovog člana je osnovna zarada iz člana 47. stav 2. ovog ugovora.

Ovlašćeni zaposleni organizacionih jedinica dužni su da spisak stimulisanih i destimulisanih zaposlenih objave na oglasnim tablama organizacionih jedinica, kao i u Listu JKP GSP "Beograd".

Član 53.

Uvećanje zarada - stimulacija zaposlenima može iznositi najviše do 1% utvrđene mase zarada za tekući mesec na nivou organizacione jedinice.

Član 54.

Cena posla utvrđuje se mesečno na osnovu vrednosti radnog časa i koeficijenta posla.

Poslodavac i reprezentativni sindikati kod Poslodavca utvrđuju i razrađuju poslove po grupama poslova, polazeći od stručne spreme, i utvrđuju koeficijent za svaki posao.

VI.1. Uvećana zarada

Član 55.

Poslodavac je u obavezi da zaposlenom uveća osnovnu zaradu:

- za rad na dan praznika koji je neradni - 125% od osnovice,
- za rad noću (između 22 i 06 časova narednog dana), ako takav rad nije uračunat pri utvrđivanju vrednosti posla - 45%,
- za prekovremeni rad u koji se ne uračunava u radno vreme unapred određeno na osnovu izvršenja godišnje preraspodele vremena - 26%,
- za rad u šihti - 10% od osnovice (dvokratni dnevni rad),

- za rad nedeljom - 12% od osnovice,
- za rad u smeni ukoliko je vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade i nije predviđen Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova kod Poslodavca – 3%.

Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade u smislu stava 1. ovog člana po više osnova, procenat ne može biti niži od zbira procenata uvećanja po svakom od osnova.

Kod utvrđivanja rasporeda rada zaposlenih za rad na dan praznika, za rad noću, u smeni, šihti i nedeljom, ako proces rada to zahteva, vodiće se računa da se obezbedi raspored rada tako da svaki zaposleni iz pretežne delatnosti u toku godine bude uključen za obavljanje rada po ovim osnovama.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Uvećanje osnovne zarade po elementima iz stava 1. ovog člana vršiće se na osnovu Programa poslovanja o režimu rada kojim se utvrđuje ukupan fond časova.

Obračunska služba će mesečno obaveštavati reprezentativne sindikate kod Poslodavca o nivou zarada ukupno ostvarenim prekovremenim časovima po organizacionim jedinicima.

Član 56.

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom isplaćuje uvećanu zaradu po osnovu vremena provedenog na radu, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu u iznosu od 0,4% od osnovice.

Član 57.

Osnivač se obavezuje da zajedno sa Poslodavcem obezbeđuje isplatu zarade za zaposlene u sledećim rokovima:

- akontacija za tekući mesec između 25. i 30. u tekućem mesecu,
- konačan obračun zarade do 15. u narednom mesecu za prethodni mesec.

Zaposleni obavlja poslove prema odredbama Pravilnika kojim se utvrđuje vrsta posla, stručna sprema i posebni uslovi potrebni za rad na tim poslovima.

VI.2. Naknada zarada

Član 58.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada, u visini 100% od prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom, i to u sledećim slučajevima:

- prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog organa, odnosno ovlašćenog zaposlenog;
- neobezbeđenja zaštite na radu usled čega bi dalje obavljanje rada prouzrokovalo neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih ili drugih lica;
- korišćenja godišnjeg odmora i plaćenog odsustva;
- praznika za koji je zakonom propisano da se ne radi;

- privremene nesposobnosti za rad, ako je nesposobnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnim oboljenjem;
- davanjem krvi, tkiva i drugog dela tela;
- odazivanja pozivu vojnih i drugih organa;
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja i polaganja stručnog ispita, radi potrebe procesa rada,
- učešća na radno-proizvodnom takmičenju i izložbi inovacija i drugih vidova stvaralaštva,
- prisustvovanje sednici Skupštine grada Beograda, njenih tela, sednici organa društvenog fonda ili tela ili organa sindikata u svojstvu člana, u skladu sa članom 91. ovog ugovora.

Član 59.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa posla zbog privremene sprečenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom van rada do 30 dana u visini 70% od prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost, uvećana za dodatak po osnovu dužine vremena provedenog u radnom odnosu.

Član 60.

Zaposleni, korisnik prava na naknadu zbog rada sa skraćenim radnim vremenom (II kategorije invalidnosti), naknade zbog manje zarade na drugom odgovarajućem poslu (III kategorije invalidnosti), naknade po osnovu preostale radne sposobnosti, naknade po osnovu premeštaja na drugi odgovarajući posao i opasnosti od nastanka invalidnosti, zadržava iznos naknade koju koristi na dan stupanja na snagu Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Službeni glasnik RS", broj 34 od 2. aprila 2003. godine), s tim što ona ne može biti veća od 50% iznosa prosečne mesečne zarade po zaposlenom u republici u 2002. godini koju je objavio nadležni organ.

Naknade iz stava 1. ovog člana usklađuju se na način predviđen za usklađivanje penzija.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, korisniku kome je iznos naknade veći od iznosa prosečne zarade iz stava 1. ovog člana, naknada se ne usklađuje sve dok se ne izjednači sa iznosom prosečne zarade iz stava 1. ovog člana.

Član 61.

Naknadu zarade iz člana 60. zaposleni invalid rada (II i III kategorije) ostvaruje za dane provedene na radu, za ostale dane za koje po Zakonu o radu ostvaruje pravo na naknadu zarade, kao i za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana.

VI.3. Naknada troškova

Član 62.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

- naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ukoliko Poslodavac nije obezbedio mesečnu pretplatnu kartu za prevoz, sopstveni prevoz zaposlenih ili na drugi način obezbedio prevoz zaposlenih. Pravo na troškove

prevoza u javnom saobraćaju ima zaposleni koji od mesta stanovanja do mesta obavljanja delatnosti koriste javni gradski i prigradski prevoz na teritoriji grada Beograda kao jedino sredstvo prevoza;

- opštim aktom Poslodavca ili ugovorom o radu utvrđuje se do koje udaljenosti (i na koji način) se obezbeđuje naknada troškova prevoza, izvan teritorije grada Beograda (ITS). Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje Poslodavac dužan da nadoknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti Poslodavca,
- dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu, a što će se detaljnije regulisati opštim aktom Poslodavca koji donosi Nadzorni odbor,
- troškove smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu (terenski dodatak) u visini od 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjim objavljenim podacima nadležnog organa za statistiku, ako Poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;

Član 63.

Zaposleni ima pravo na mesečnu naknadu za troškove ishrane u toku rada 300,00 dinara bruto zarade po radnom danu.

Mesečna naknada za ishranu u toku rada iz stava 1. ovog člana, isplaćuje se po isteku meseca istovremeno sa konačnom isplatom zarade, na osnovu prisustva na radu zaposlenog za tekući mesec.

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini 1/12 mesečno od prosečno isplaćene zarade po zaposlenom u Republici Srbiji po podacima republičkog organa nadležnog za statistiku za decembar prethodne godine.

Zaposleni koji ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana, ili je iskoristio manji broj dana od punog prava na godišnji odmor ima pravo na srazmerni iznos regresa.

Ukoliko se zaposlenom zbog potrebe procesa rada izmeni rešenje o korišćenju godišnjeg odmora najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, Poslodavac je u obavezi da zaposlenom nadoknadi sve troškove koje zaposleni trpi usled izmene.

Zaposleni je dužan da pruži dokaz o stvarnim troškovima, radi ostvarenja prava na naknadu troškova.

VI.4. Druga primanja

Član 64.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati, i to:

- otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju ili pri prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti u visini iznosa dve prosečne zarade u Beogradu prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku,
- naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini prosečnih troškova pogrebnih usluga po cenovniku JKP „Pogrebne usluge“.
- naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Članovima uže porodice zaposlenog smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Ukoliko više članova uže porodice podnese zahtev za pružanje pomoći povodom smrti zaposlenog ili člana uže porodice, pomoć se odobrava samo jednom članu.

Član 65.

Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 10 godina da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa, koji je predviđen zakonom kojim se utvrđuje porez na dohodak građana.

Reprezentativni sindikati kod Poslodavca učestvuju kod izbora poklona i u podeli istih.

Član 66.

Poslodavac je dužan da zaposlenom odobri isplatu solidarne pomoći, u sledećim slučajevima i pod uslovom da se ispune sledeći kriterijumi:

1. Za sve teže bolesti koje iziskuju troškove lečenja koji su veći od 25% isplaćene neto zarade ili naknade neto zarade zaposlenog za prethodni mesec u odnosu na mesec kada je predat zahtev, uzimajući u obzir međunarodnu klasifikaciju bolesti (MKB) zaposlenog ili člana uže porodice (bračni drug i deca zaposlenog), ako član užeg porodičnog domaćinstva nije zaposlen ili nema primanja po nekom drugom osnovu.

Solidarnu pomoć zaposlenom ili članu uže porodice za sve teže bolesti, Poslodavac može da odobri samo ako na osnovu podnetog zahteva i važeće medicinske dokumentacije, koju je dužan da podnese zaposleni, nesporno proizilazi da se radi o bolesti koja iziskuje troškove utvrđene prethodnim stavom, u postupku dijagnosticiranja, odnosno veće troškove lečenja ili saniranja, odnosno održavanja zdravstvenog stanja.

2. Za zdravstvenu rehabilitaciju zaposlenog usled teže bolesti, ako postoji važeće zvanično mišljenje nadležne zdravstvene ustanove o neophodnosti daljeg banjsko-klimatskog lečenja i oporavka i potvrda - izveštaj da ne postoji mogućnost plaćanja troškova lečenja od strane nadležnih fondova.
3. Kod nastupanja teže invalidnosti, ako je invalidnost nastupila kao posledica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, kao i da je povreda izazvala teže telesno oštećenje i znatno umanjila radnu sposobnost zaposlenog i zahteva povećane troškove u funkciji održavanja zdravstvenih, profesionalnih i radnih sposobnosti.
4. Za ublažavanje posledica elementarnih i drugih nepogoda, ako se zaposleni obratio zahtevom neposredno nakon elementarne i druge nepogode (poplava, požar, olujni vetar, zemljotres i sl.), a najkasnije sedam dana od događaja, da je zaposleni preduzeo sve neophodne mere u cilju otklanjanja posledica elementarnih nepogoda, da je pomoć neophodna za saniranje prostorija neophodnih za život porodice i da postoji važeći izveštaj nadležne eksterne komisije za praćenje štete.
5. Za pružanje pomoći porodici umrlog zaposlenog.
6. Za naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti roditelja zaposlenog, u visini prosečnih troškova pogrebnih usluga po cenovniku JKP "Pogrebne usluge".
7. Za rođenje deteta u visini od 60% od isplaćene neto zarade kod Poslodavca, prema poslednjem poznatom podatku.

Solidarna pomoć u slučaju teže bolesti zaposlenog ili člana uže porodice isplaćuje se u visini prikazanih troškova lečenja, ukoliko ne padaju na teret Fonda za zdravstveno osiguranje, a najviše do jedne prosečne neto zarade isplaćene u Gradu iz prethodnog meseca.

U slučaju malignih i teških duševnih oboljenja koja zahtevaju dugotrajno lečenje nije potrebno dostavljati dokaze o troškovima lečenja.

Zaposleni ima pravo da se obrati ponovo sa zahtevom za solidarnu pomoć po istom osnovu dve godine nakon dobijanja solidarne pomoći, samo ukoliko je došlo do pogoršanja osnovne bolesti, odnosno povrede, koja zahteva dalje lečenje i povećane troškove lečenja ili je nastupilo novo teže oboljenje ili teža povreda na radu ili van rada, osim naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti roditelja zaposlenog.

Odluku o odobravanju solidarne pomoći donosi direktor Poslodavca, na osnovu predloga i mišljenja nadležne stručne službe.

Ako kod Poslodavca ima dvoje ili više zaposlenih koji mogu da ostvare pomoć po istom osnovu, pravo ima samo jedan zaposleni.

Zaposleni koji je ostvario solidarnu pomoć neposrednom isplatom novčanog iznosa, osim za slučajeve iz tačke 1., 5., 6. i 7. ovog člana, dužan je da u roku od 30 dana od dana dobijanja novčanog iznosa dostavi dokaze da je isplaćena sredstva iskoristio za svrhu za koju su odobrena (računi, izveštaji zdravstvene ili druge ustanove i dr.), nadležnim stručnim službama.

Ukoliko zaposleni ne dostavi dokaz ili je utvrđeno da je odobrena sredstva nenamenski utrošio, dužan je da isplaćeni novčani iznos vrati.

Ocenu težine bolesti iz ovog člana kao i pravo na naknadu utvrđuje nadležni dispanzer medicine rada.

Solidarna pomoć za slučajeve utvrđene tač. 2-5. ovog člana odobrava se u visini od jedne isplaćene neto zarade u Gradu, prema poslednjem poznatom podatku iz obračunske službe.

Član 67.

Kolektivnim ugovorom utvrđuje se pravo na jubilarnu nagradu povodom prve godišnjice (10 godina) neprekidnog rada zaposlenog kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu najkasnije u roku od 24 meseca, od dana sticanja prava.

Pravo na jubilarnu nagradu povodom godišnjice neprekidnog rada zaposlenog kod Poslodavca, zaposleni stiče nakon provedenih prvih deset godina rada, a posle toga svake pete godine rada kod istog Poslodavca, i to:

- za deset godina - 0,5 prosečne zarade kod Poslodavca,
- za 15 godina - 0,625 prosečne zarade kod Poslodavca,
- za 20 godina - 0,75 prosečne zarade kod Poslodavca,
- za 25 godina - 0,875 prosečne zarade kod Poslodavca,
- za 30 godina - 1 prosečna zarada kod Poslodavca,
- za 35 godina - 1,1 prosečne zarade kod Poslodavca,
- za 40 godina - 1,1 prosečne zarade kod Poslodavca.

Iznos za isplatu jubilarne nagrade obračunava se na osnovu prosečne zarade isplaćene kod Poslodavca u mesecu u kome je zaposleni stekao pravo na jubilarnu nagradu, odnosno na osnovu poslednjeg poznatog

podatka o prosečnoj zaradi kod Poslodavca kojim raspolaže obračunska služba na dan isplate, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Član 68.

Zaposleni imaju pravo na dobrovoljno penzijsko osiguranje, do iznosa neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak građana, kao i na kolektivno osiguranje za slučaj bolesti i hirurških intervencija, za koje premiju plaća Poslodavac kada se steknu neophodni finansijski uslovi uz prethodnu saglasnost Osnivača.

U skladu sa poslovima osnovne delatnosti, Poslodavac je dužan da na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

Poslodavac može, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, da osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa posebnim uslovima rada, u uvećanom iznosu, utvrđenim ovim ugovorom, od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

VI.5. Minimalna zarada

Član 69.

Usled utvrđenog poremećaja poslovanja Poslodavca, zaposlenima se može isplaćivati minimalna zarada.

Minimalna zarada za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom za zaposlene u komunalnim preduzećima, uvećava se za 20% po osnovu specifičnosti poslova i uslova rada u odnosu na visinu minimalne zarade utvrđene zakonom.

Član 70.

Poslodavac minimalnu zaradu iz prethodnog člana može isplaćivati na osnovu posebne odluke Nadzornog odbora donete uz mišljenje reprezentativnih sindikata kod Poslodavca u periodu ne dužem od 6 meseci u toku kalendarske godine.

Prilikom donošenja odluke, Poslodavac će zajedno sa reprezentativnim sindikatima kod Poslodavca, precizirati rokove za isplatu razlike između isplaćene minimalne zarade i zarade zaposlenog koju bi ostvario na poslovima na koje je raspoređen.

Član 71.

Uslovi i način ostvarivanja nagrade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva, uređuju se opštim aktom Poslodavca, saglasno Programu poslovanja.

Odluku o ostvarivanju nagrade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva donosi direktor.

VII - NAKNADA ŠTETE

Član 72.

Zaposleni je obavezan da svaku štetu koju je prouzrokovao Poslodavcu namerno ili krajnjom nepažnjom, na radu ili u vezi sa radom, nadoknadi Poslodavcu, s tim što se odgovornost zaposlenog utvrđuje saglasno Pravilniku koji uređuje postupak naknade štete.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje šteta, utvrđuje Komisija koju imenuje direktor Preduzeća, u kojoj se nalazi po jedan predstavnik reprezentativnog sindikata kod Poslodavca.

VIII - UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 73.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada u slučajevima utvrđenim zakonom, usled nepoštovanja radne discipline ili povrede radne obaveze koja ugrožava imovinu Poslodavca u visini od najmanje pet prosečnih zarada isplaćenih kod Poslodavca u poslednja tri meseca u odnosu na datum učinjene povrede.

Član 74.

Ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline ili ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca, zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada i pre isteka roka iz Zakona o radu, odnosno ako je zaposleni učinio povredu radne obaveze, a postoji opasnost da nastavi sa činjenjem povrede radne obaveze ili utiče na druge zaposlene da mu se pridruže ili ne poštuje utvrđena pravila na radu ili je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca (pokušaj otuđenja i otuđenje imovine Poslodavca, ometanje zaposlenih u izvršavanju poslova, izazivanje nereda, izazivanje tuče, nepoštovanje zakonskih propisa i akata Poslodavca, neovlašćeno javno iznošenje službenih podataka koji se smatraju poslovnom tajnom Poslodavca, dolazak na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, upotreba alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, rad u alkoholisanom stanju ili pod dejstvom drugih opojnih sredstava, napuštanje radnog mesta prilikom obavljanja poslova koji su u funkciji zaštite imovine Poslodavca i sl.).

IX - PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 75.

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima predviđenim Zakonom o radu, ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 76.

Poslodavac može zaposlenom da otkaže ugovor o radu ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi.

Direktor Poslodavca, na predlog ovlašćenog zaposlenog, formira stručnu komisiju, koju čine predstavnici Poslodavca i predstavnici reprezentativnih sindikata kod Poslodavca koja će utvrditi rezultate rada zaposlenog, potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi.

Komisija mora imati najmanje isti stepen stručne spreme i zanimanje kao i zaposleni čije se znanje i sposobnost utvrđuje.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, zaposlenom dostavi pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i rokom od najmanje 30 dana za poboljšanje njegovog rada, a zaposleni je dužan da poboljša svoj rad u ostavljenom roku.

O ostvarivanju potrebnih rezultata rada ili znanja i sposobnosti zaposlenog, direktor Poslodavca donosi odgovarajuće rešenje, na osnovu stručnog mišljenja Komisije.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na otkazni rok od 30 dana.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni, može u sporazumu sa Poslodavcem, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini jedne polovine njegove prosečne zarade ostvarene u poslednja tri meseca.

Član 77.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom:

1) koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze,
- ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja,
- ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada,
- ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu,
- ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu ovim ugovorom, odnosno ugovorom o radu:
 - postupanje protivno odredbama Zakona, opštim aktima Poslodavca i drugim pravilima službe ,
 - izazivanje udesa vozilom pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, ili prolaskom kroz crveno svetlo ili je udesom vozila došlo do povređivanja lica ili nanošenja materijalne štete Poslodavcu u visini 3 prosečne zarade isplaćene kod Poslodavca, prema poslednjem podatku obračunske službe,
 - upravljanje vozilom privatnog prevoznika u vreme i/ili dnevnog i nedeljnog odmora, kao i za vreme korišćenja plaćenog odsustva,
 - neovlašćeno upravljanje vozilima Poslodavca,
 - neopravdano uzastopno izostajanje sa rada 5 radnih dana,
 - neopravdano izostajanje sa rada 2 ili više radnih dana u toku kalendarskog meseca,
 - napuštanje poslova koji su u funkciji zaštite i bezbednosti imovine i zaposlenih Poslodavca, bez odobrenja neposrednog rukovodioca,
 - neovlašćeno nošenje vatrenog oružja na radu ili ugožavanje sigurnosti zaposlenih ili korisnika usluga oružjem, silom, oruđem ili ozbiljnom pretnjom da će napasti na život ili telo zaposlenih ili korisnika usluga,
 - nemaran odnos prema sredstvima za rad, materijalu, radnoj okolini, odnosno nepostupanje sa pažnjom dobrog domaćina,
 - manjak ili višak u finansijskom i/ili materijalnom zaduženju zaposlenog,

- pokušaj otuđenja ili otuđenje imovine Poslodavca,
- organizovanje i/ili učestvovanje u štrajku suprotno odredbama Zakona o štrajku,
- neovlašćeno javno iznošenje službenih podataka koji se smatraju poslovnom tajnom Poslodavca.

2) koji ne poštuje radnu disciplinu i to:

- ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge Poslodavca u skladu sa zakonom,
- ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu čl. 103 Zakona o radu,
- ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad,
- zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla,
- ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo,
- ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa,
- ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti,
- kao i ako ne poštuje sledeću radnu disciplinu:
 - odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv Poslodavca da izvrši analizu alkoholisanosti ili prisustva drugih opojnih /psihoaktivnih supstanci,
 - neevidentiranje dolaska na posao i odlaska sa posla,
 - samovoljno napuštanje radnog mesta u toku radnog vremena,
 - ometanje zaposlenih u vršenju poslova, koji po svojoj prirodi narušavaju proces rada,
 - nedolično, nekulturno i nekorektno ponašanje zaposlenog u toku radnog vremena, ili takvo ponašanje prema drugim zaposlenima ili prema trećim licima,
 - izazivanje nereda ili izazivanje tuče ili učestvovanje u tuči i neredu, ili je navedenim radnjama došlo do
- povređivanja ili ugrožavanja života i zdravlja zaposlenog, korisnika usluga ili trećih lica,
 - neopravdano odbijanje rada dužeg od punog radnog vremena, u smislu Zakona o radu,
 - neovlašćeno davanje usmenih ili pisanih saopštenja za javnost u vezi sa trenutnom situacijom kod Poslodavca ili aktuelnim projektima za koji postoji interes javnosti, ili ponašanje na radnom mestu koje šteti ugledu Poslodavca.

Ukoliko ovlašćeno lice kod Poslodavca, iz opravdanih razloga ne može da izvrši alko-test kontrolu, odnosno kontrolu prisustva opojnih / psihoaktivnih supstanci u organizmu kod zaposlenog (alko - test ili droga - test), može da dovede zaposlenog u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu, o trošku Poslodavca, radi utvrđivanja navedenih okolnosti, što će se detaljnije regulisati pravilnikom.

Član 78.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz čl. 77. stav 1. tačka 1. i 2. ovog ugovora, ukoliko smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade u trajanju od jednog do 15 radnih dana,

- novčanu kaŕnu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do 3 meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja Poslodavca o izrečenoj meri,
- opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će Poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz čl. 180 Zakona o radu, ako u narednom roku od 6 meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

Član 79.

Zaposleni ima pravo da Poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja Poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15, a najduŕe 30 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

X - PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 80.

U slučaju prestanka potrebe za radom zaposlenog zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, Poslodavac je duŕan da poštuje proceduru propisanu Zakonom o radu i ovim ugovorom i "Programom za rešavanje viška zaposlenih u procesu racionalizacije, restrukturiranja, javnog privatnog partnerstva i koncesija i pripreme za privatizaciju" koji donose potpisnici Posebnog kolektivnog ugovora.

Član 81.

U Programu poslovanja Poslodavca prilikom utvrđivanja politike zaposlenosti, Poslodavac je obavezan da predvidi potreban broj zaposlenih poštujući princip produktivnosti, planirajući povećanje obima poslova i proširenje obima delatnosti, a na osnovu potreba korisnika i odluka Osnivača.

Član 82.

Ukoliko dođe do prestanka potrebe za radom zaposlenog zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, pri predlaganju i utvrđivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, određivanje kriterijuma za proglašavanje tehnološkog viška utvrđivaće Poslodavac i reprezentativni sindikati kod Poslodavca.

Izuzetno, zaposlenom koji je u komunalnoj delatnosti grada Beograda proveo više od 25 godina rada, bez njegove saglasnosti ne može prestati radni odnos usled tehnološkog unapređenja ili ekonomskih teškoća.

Pri predlaganju i utvrđivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, primenjivaće se kriterijumi iz zakona i kolektivnih ugovora i to posebno u slučaju kada zaposleni ostvaruju jednake rezultate u radu na istim poslovima.

Član 83.

Odluku o prestanku potrebe za radom zaposlenog, zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, donosi Nadzorni odbor Poslodavca.

Član 84.

Poslodavac je dužan da, pre donošenja programa za rešavanje viška zaposlenih, u saradnji sa reprezentativnim sindikatima kod Poslodavca i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Mere sadrže ograničenje novog zapošljavanja, ograničenje prekovremenog rada, skraćivanje radnog vremena, utvrđivanje smanjivanja radne snage na određeni vremenski period, osposobljavanje i prekvalifikaciju za nova radna mesta, i slično.

Član 85.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. stav 5. tačke 1. Zakona o radu, zaposlenom isplati otpremninu u visini zbira 40% od zarade zaposlenog za prethodni mesec u odnosu na mesec u kome ostvaruje pravo na otpremninu, za svaku godinu rada kod Poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Član 86.

Ako Poslodavac nema sopstvenih sredstava ili mu nedostaju sredstva za obezbeđenje prava viška zaposlenih utvrđenih Zakonom o radu, koristiće se sredstva planirana u budžetu Grada.

Član 87.

Zaposleni kome Poslodavac posle isplate otpremnine, otkáže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom, ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa propisima o zapošljavanju.

XI - USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 88.

Poslodavac je obavezan da sindikatu kod Poslodavca omogući delovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima iz zakona i kolektivnih ugovora, i to:

- da pokreće inicijative, podnosi zahteve i predloge i da zauzima stavove o svim pitanjima od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i uslove rada,
- da se informiše o pitanjima koja su od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih,
- da se upozna sa dostavljenim materijalima i poziva da prisustvuje sednicama na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi sindikata, odnosno na kojima se odlučuje o pojedinačnim pravima zaposlenih.

Član 89.

Poslodavac je dužan:

- da reprezentativnom sindikatu kod Poslodavca obezbedi korišćenje prostorija bez plaćanja naknade i pružanje potrebnih stručnih, administrativnih i tehničkih usluga neophodnih za njegov rad, kao i izradu završnog računa, a ostalim sindikatima ukoliko mu to dozvoljavaju prostorne, finansijske i tehničke mogućnosti;

- da predstavnicima sindikata omogući informisanje zaposlenih, isticanjem obaveštenja na mestima koja su za to određena i koja su pristupačna zaposlenim;
- da predstavnicima sindikata omogući odsustvovanja sa posla, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima na koje su pozvani, ukoliko se ne remeti proces rada;
- da se mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata kod Poslodavca razmotre pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i da se u odnosu na njih opredeli;
- da predsednika reprezentativnog sindikata kod Poslodavca poziva na sednice Nadzornog odbora, a predsednike nereprezentativnih sindikata na sednice, samo kada se na istima razmatraju inicijative upućene od strane tih sindikata;
- da reprezentativnim sindikatima kod Poslodavca omogući učešće u utvrđivanju spiska posrednika u postupku zbog zlostavljanja na radu.

Član 90.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Poslodavac je dužan da članarinu sindikata, a na osnovu overene i potpisane pristupnice sindikatu, koju sindikat dostavlja obračunskoj službi preko pisarnice, uplati na tekući račun sindikata pri konačnom obračunu zarada za prethodni mesec.

Član 91.

Poslodavac je dužan da predsedniku reprezentativnog sindikata kod Poslodavca omogući pun mesečni fond plaćenih časova, radi obavljanja sindikalne funkcije.

Poslodavac i reprezentativni sindikati kod Poslodavca mogu zaključiti sporazum, kojim će se drugim predstavnicima reprezentativnih sindikata kod Poslodavca odobriti mesečni broj plaćenih časova do punog fonda, radi obavljanja sindikalne funkcije u reprezentativnom sindikatu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da predsedniku sindikalne podružnice reprezentativnog sindikata kod Poslodavca obezbedi jednu polovinu od plaćenih časova koji se obezbeđuje za predsednika tog sindikata.

Poslodavac može da odobri posebnom odlukom predstavniku nereprezentativnog sindikata kod Poslodavca određeni broj mesečnih plaćenih časova, radi obavljanja sindikalne funkcije.

Sporazumom između Poslodavca i reprezentativnih sindikata kod Poslodavca utvrdiće se pravo na plaćeno odsustvo predstavnicima tog sindikata na nivou Grada ili Republike izabranog u organe sindikalne centrale, koje ne može biti manje od prava na plaćeno odsustvo utvrđeno važećim Opštim i Posebnim kolektivnim ugovorom zaključenim za teritoriju Republike Srbije za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost, kao i Posebnim kolektivnim ugovorom zaključenim za teritoriju lokalne samouprave.

Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada: radi obavljanja sindikalne funkcije, učesća u kolektivnom pregovaranju i koji je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa Poslodavcem pred arbitrom ili sudom, ima pravo na naknadu zarade u visini njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u skladu sa ugovorom o radu.

Predsednik sindikata kod Poslodavca dužan je da pisanim putem obavesti direktora Poslodavca i nadležnog rukovodioca organizacione jedinice o izboru predsednika sindikata i predsednika sindikalne podružnice (ime i prezime, naziv organizacione jedinice, poslove koje obavlja i dr.), da bi ostvarili pravo po ovom ugovoru.

Član 92.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme i zbog obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to: predstavniku zaposlenih u Nadzornom odboru kod Poslodavca, predsedniku, članovima odbora i organizacionih delova sindikata osnovanog kod Poslodavca, imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.

Ako predstavnik zaposlenih iz prethodnog stava ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, Poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

Član 93.

Reprezentativni sindikati i drugi sindikati kod Poslodavca dužni su da svoj rad organizuju tako da ne smeta redovnom radu i funkcionisanju Poslodavca i da ne remeti propisanu radnu disciplinu.

Osnivač, Poslodavac i svi sindikati koji deluju kod Poslodavca zalagaće se za najveći mogući stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga i razumevanja.

Član 94.

Reprezentativni sindikati imaju pravo da svakih 6 meseci budu obavešteni od strane Poslodavca o poslovanju, sprovođenju odredbi kolektivnog ugovora i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

XII - PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

Član 95.

Način organizovanja i sprovođenja štrajka vrši se u skladu sa Zakonom o štrajku i ovim ugovorom.

Štrajkom se ne sme ugroziti pravo na život, zdravlje i ličnu sigurnost.

Osnivač svojim aktom utvrđuje minimum procesa rada za vreme trajanja štrajka za sva javna komunalna preduzeća.

O utvrđenom minimumu procesa rada obaveštavaju se, pored javnih komunalnih preduzeća, svi korisnici preko sredstava javnog informisanja, imajući u vidu da preduzeća komunalne delatnosti pružaju proizvode i usluge koje su nezamenljiv uslov života i rada.

Član 96.

Direktor Poslodavca određuje zaposlene koji su dužni da rade za vreme štrajka, radi obezbeđenja minimuma procesa rada, s tim da to ne mogu biti zaposleni koji su izabrani u štrajkački odbor.

Zaposleni koji obavljaju poslove za vreme štrajka, ispunjavajući minimum procesa rada, dužni su da izvršavaju naloge Poslodavca.

Član 97.

Način obezbeđenja minimuma procesa rada utvrđuje direktor Poslodavca rešenjem, u neposrednoj saradnji sa štrajkačkim odborom koji može brojati do 5 članova.

Rešenje iz stava 1. ovog člana sadrži poslove koji će se obavljati u vreme štrajka, kako bi se obezbedilo bezbedno i uredno odvijanje svih procesa unutar sistema kod poslodavca kojim se ostvaruje utvrđeni minimum procesa rada, kao i način rada na tim poslovima.

Opštim aktom direktora Poslodavca iz stava 1. ovog člana utvrđuju se uslovi rada i organizacija procesa, kao i obavljanje drugih poslova vezanih za organizovanje bezbednog i urednog odvijanja procesa rada Poslodavca u celini.

Član 98.

Odredbe ovog ugovora i Zakona o štrajku primenjuju se i na štrajk upozorenja.

Izuzetno, način organizovanja štrajka upozorenja i štrajka podrške mogu dogovoriti Poslodavac i reprezentativni sindikati kod Poslodavca.

XIII - UČEŠĆE U UPRAVLJANJU

Član 99.

Predstavnika zaposlenih u Nadzornom odboru imenuje i razrešava Osnivač.

Predstavnik zaposlenih u Nadzornom odboru predlaže se na način utvrđen Statutom Poslodavca.

Član 100.

Reprezentativni sindikati kod Poslodavca učestvuju u postupku statusnih promena kod Poslodavca, a posebno svojinske transformacije, restrukturiranja, javnog privatnog partnerstva i koncesija Preduzeća, davanjem mišljenja i predloga, uz poštovanje primedbi, predloga i sugestija ostalih sindikata kod Poslodavca.

Direktor Preduzeća je dužan da u pripremi procesa u postupku statusnih promena preduzeća traži pisano mišljenje i predloge reprezentativnih sindikata kod Poslodavca. Reprezentativni sindikati kod Poslodavca svoje mišljenje moraju dostaviti poslodavcu u roku od 15 dana.

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana da se u pisanoj formi izjasni o mišljenjima i predlozima sindikata.

Član 101.

U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorima, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene Poslodavca.

Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika, pisanim putem obavesti zaposlene čiji se ugovor o radu prenosi.

Poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt poslodavca prethodnika najmanje 2 godine od dana promene poslodavca.

Član 102.

Nadzorni odbor donosi pravilnik o rešavanju stambenih potreba zaposlenih i pravilnik o zaštiti na radu uz mišljenje reprezentativnih sindikata kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da ovlašćenom sindikalnom povereniku ili predstavniku organa sindikata van Preduzeća omogući da, po zahtevu zaposlenog za zaštitu prava, izvrši uvid u primenu kolektivnih ugovora i ostvarivanja prava zaposlenog, pod uslovom da zahtev nije rešen u postupku pred organima Preduzeća.

XIV - NAČIN REŠAVANJA SPOROVA

XIV.1. Individualni radni spor

Član 103.

Spor koji nastane povodom otkaza ugovora o radu ili isplate minimalne zarade može da se rešava pred arbitrom.

Strane u sporu sporazumno određuju arbitra iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora, upisanih u imenik Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom je tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Član 104.

Poslodavac je dužan da zaposlenog, pri uručivanju rešenja kojima bi se mogla povrediti prava zaposlenog, pisano obavesti da on ili predstavnik sindikata koga on ovlasti, ima pravo da u roku od 60 dana može pokrenuti sudski postupak pred nadležnim sudom.

XIV.2. Kolektivni spor

Član 105.

Ukoliko nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna ili primene ovog ugovora, ostvarivanje prava na sindikalno organizovanje i štrajk, primene sporazuma između Poslodavca i sindikata kod Poslodavca, ostvarivanje prava na informisanje, konklutovanje i učešće zaposlenih u upravljanju u skladu sa zakonom, smatra se da je nastao kolektivni radni spor.

Učesnici u zaključenju ovog ugovora će, u roku od 15 dana od dana nastanka spora u primeni Kolektivnog ugovora, obrazovati arbitražu čiji je zadatak da nastali spor reši.

Član 106.

Arbitraža se obrazuje za svaki nastali spor.

Arbitraža broji pet članova.

U arbitražu svaki potpisnik Ugovora imenuje po jednog predstavnika; jednog miritelja sporazumno predlažu Osnivač, direktor Poslodavca i reprezentativni sindikati kod Poslodavca iz reda stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

Članovi arbitraže iz svojih redova biraju predsednika.

Član 107.

Arbitraža donosi odluku o spornom pitanju u roku od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

Arbitraža donosi odluku većinom glasova svih članova.

Odluka arbitraže obavezuje učesnike u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Ukoliko se spor ne reši mirnim putem, može se rešavati pred nadležnim sudom.

XV - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 108.

Učesnici ovog ugovora obavezuju se da u okviru svojih ovlašćenja preduzimaju sve potrebne radnje za primenu njegovih odredbi.

Na pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom neposredno se primenjuju odredbe Zakona o radu, Posebnog kolektivnog ugovora za javna preduzeća u komunalnoj i stambenoj delatnosti u Beogradu.

Član 109.

Ugovor se zaključuje na tri godine, a smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika.

Član 110.

Važenje ovog ugovora može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom samo jedne ugovorne strane.

Otkaz Ugovora se ostalim učesnicima dostavlja u pisanoj formi sa detaljnim obrazloženjem razloga za otkaz.

U slučaju otkaza učesnici su dužni da u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva otpočinu postupak pregovaranja radi rešavanja spornog pitanja.

Ovaj kolektivni ugovor, u slučaju otkaza, primenjuje se do rešenja spornog pitanja, a najduže 6 meseci od dana podnošenja otkaza.

Član 111.

Izmene i dopune ovog ugovora može tražiti svaki učesnik pisanim putem. U zahtevu se navode razlozi zbog kojih se traže njegove izmene i dopune.

Najkasnije u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahteva učesnici su dužni da zajednički razmotre zahteve za izmene i dopune ovog ugovora i da odluče o zahtevu.

Član 112.

Za praćenje primene i tumačenje odredbi ovog ugovora formiraće se komisija, a sačinjavaju je po dva predstavnika potpisnika ovog ugovora.

Komisija se formira dostavljanjem predloga direktoru Poslodavca.

Direktor Poslodavca ili lice koje on ovlasti, dužan je da u roku od 30 dana od dana potpisivanja Kolektivnog ugovora, sazove prvu komisiju radi konstituisanja.

Ako jedna od strana potpisnika Kolektivnog ugovora ne dostavi imena predstavnika, komisija će do dostavljanja imena predstavnika raditi bez tih članova i donositi punovažne odluke.

Članovi komisije biraju predsednika i sekretara iz sastava komisije. Način rada i dinamika rada regulisaće se Poslovnikom o radu koji donosi ova komisija, u roku od 15 dana od dana konstituisanja i o tome obaveštavaju potpisnike Kolektivnog ugovora.

Komisija je dužna da u roku od 30 dana po zahtevu potpisnika ovog ugovora dostavi svoje zaključke i tumačenje o njegovoj primeni i o tome obavesti potpisnike. Zaključci i tumačenja koje donosi komisija, ako su jednoglasni imaju obavezujuću snagu za sve potpisnike ovog ugovora.

Član 113.

Odredba o zaradama primenjivaće se počev od narednog obračunskog meseca od meseca kada ovaj ugovor stupi na snagu, uz uslov da nije u suprotnosti sa zakonom.

Odluka iz člana 50. stav 3. ovog ugovora doneće se u roku od 20 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 114.

Stupanjem na snagu ovog ugovora, prestaje da važi Sporazum o korišćenju sredstava i kriterijumima za organizovani rekreativni oporavak u cilju prevencije radne invalidnosti zaposlenih JKP GSP „Beograd” br. 12576 od 24.10.2013. godine.

Istovremeno sa potpisivanjem ovog ugovora, Poslodavac i reprezentativni sindikati kod Poslodavca zaključice Sporazum iz člana 36. stav 2. ovog ugovora.

Član 115.

Ovaj ugovor stupa na snagu i primenjivaće se osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu grada Beograda”.

Grad Beograd

Broj:
Datum:

Gradonačelnik Siniša Mali

**Javno komunalno preduzeće
Gradska saobraćajna preduzeće
„Beograd”**

Broj:
Datum:

Željko Milković, direktor

**Savez sindikata Srbije
Sindikalna organizacija
GSP „Beograd“**

**Broj:
Datum:**

Predsednik

Zoran Antić

Sindikat GSP „Nezavisnost“

**Broj:
Datum:**

Glavni poverenik

Dejan Danojlić

Sindikat RAJ – GSP

**Broj:
Datum:**

Predsednik

Mira Basta