



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАДСКА УПРАВА ГРАДА БЕОГРАДА
Г Бр. 409.1-4278
24.12. 2024 год.
БЕОГРАД

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), члана 5. и члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду од („Службени лист града Београда“, бр. 151/24), Синдикат „Независност“ Јавног предузећа „Градско стамбено“, Београд, Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација Јавног предузећа „Градско стамбено“, Београд, директор Јавног предузећа „Градско стамбено“, Београд и Градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача, дана ____ . 2024. године закључују

Колективни уговор код послодавца Јавно предузеће „Градско стамбено“ Београд

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду (у даљем тексту: Посебан колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном предузећу „Градско стамбено“, Београд (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде, накнада зарада и друга примања запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи оснивача и послодавца.

Члан 2.

Послодавцем, у смислу овог уговора сматра се Јавно предузеће „Градско стамбено“ Београд, кога заступа директор.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се Град Београд.

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

Члан 3.

Овај уговор је обавезан за оснивача, послодавца и све запослене у предузећу.

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

Члан 4.

Оснивач обезбеђује предузећу, које је основао и коме је поверио вршење ове делатности, материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање ове делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу ове делатности.

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

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

Члан 5.

Овим уговором не могу се утврдити мања права и обавезе и неповољнији услови рада од права и обавеза и услова рада утврђених Законом о раду и Посебним колективним уговором.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и општим актом послодавца о организацији и систематизацији послова и радних задатака.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду по условима у закону, а у складу са колективним уговором.

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

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

Члан 7.

Послодавац је у обавези да запосленом омогући да у складу са условима и на начин прописан законом и Колективним уговором остварује права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је у обавези да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалним организацијама, увид у примену колективног уговора и остваривање права запослених.

Заснивање радног односа

Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и да испуњава друге опште услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом и општим актима о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеваног нивоа образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

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

Правилник из става 1. овог члана је доступан запосленима на огласној табли, као и у електронском облику.

Члан 9.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писану сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни његовом здрављу.

Члан 10.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране запосленог.

Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

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

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

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

Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

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

Члан 13.

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

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен нивоа образовања, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуно или скраћено);
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, али не мања права и /или неповољнији услови рада од оних која су утврђена законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

Ступање на рад

Члан 15.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

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

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Пробни рад

Члан 16.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци и не може да се уговори са приправником.

Пробни рад прати непосредни претпостављени запосленог, који директору даје мишљење о томе да ли је запослени показао потребне радне и стручне способности.

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.

Радни однос на одређено време

Члан 17.

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

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

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Члан 18.

Изузетно од става 2. члана 17. овог уговора, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1. тач. 1-3 овог члана по истом односно другом правном основу, у складу са чланом 17. овог уговора.

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

Запосленој жени за време трудноће и запосленом за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, радни однос на одређено време не престаје протеклом времена, већ се продужава док се не искористи право на одсуство

Радни однос са непуним радним временом

Члан 19.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, док право на заштиту на раду, на недељни одмор, услове рада, мировање радног односа, породилско одсуство, одсуство ради неге детета и друга недељива права из радног односа, остварује као да ради с пуним радним временом..

Послодавац је дужан да размотри захтев сваког запосленог да буде премештен с радног места с непуним радним временом на радно место с пуним радним временом и обратно, у складу са законом и посебним актом који регулише то питање.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да пре утврђивања послова са непуним радним временом, затражи мишљење репрезентативних синдиката и дужан је да у захтеву наведе разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом.

Репрезентативни синдикати су дужни да доставе мишљење у року од 5 радних дана од дана добијања захтева.

Приправници

Члан 20.

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

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж на нивоу образовања која је услов за рад на тим пословима.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

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

Оспособљавање приправника прати његов непосредно претпостављени који непосредно пре истека приправничког стажа у писаној форми извештава послодавца о томе како се одвијао приправнички стаж и с каквим успехом га је приправник окончао.

Члан 21.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад писаним путем обавести о забрани злостављања на раду и у вези са радом и о правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези с тим, према закону којим се уређује спречавање злостављања на раду.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 22.

Послодавац је у обавези да запосленом који има најмање годину дана непрекидног радног стажа код послодавца омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Послодавац је дужан да запосленом омогући програм континуиране едукације код акредитоване организације ради стицања или обнављања лиценце, када то процес посла захтева.

Запослени је у обавези да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, у складу са планом стручног оспособљавања и усавршавања.

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

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Запослени коме је о трошку послодавца омогућен програм континуиране едукације ради стицања или обнављања лиценце, у обавези је да остане на раду код послодавца до истека рока на који је издата лиценца.

Запослени који је о трошку послодавца упућен на стицање непосредно вишег степена образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, у обавези је да по завршеном стручном усавршавању остане на раду код послодавца у трајању од пет година, осим у случају када се другачије споразуме са послодавцем.

Радно време

Пуно и непуно радно време

Члан 23.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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

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

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

Члан 24.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 19. овог уговора.

Члан 25.

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

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

Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са

повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

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

Распоред радног времена

Члан 26.

Послодавац, може радно време распоредити и на други начин кад се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтевају.

Кад 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, а дуже само уз његову писану сагласност.

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

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

Прековремени рад

Члан 27.

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

Послодавац у току пословне године може организовати процес рада у времену дужем од пуног радног времена, од фонда часова продуженог-прековременог рада утврђеног Програмом рада пословања предузећа за текућу календарску годину.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно и послодавац је дужан да запосленом достави решење о прековременом раду.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад и при налагању прековременог рада води се рачуна о равномерном оптерећењу запослених који раде на истим или сличним пословима.

Забрањен је прековремени рад запосленом млађем од 18 година живота, као и запосленом коме би према налазу надлежног здравственог органа, прековремени рад погоршао здравствено стање.

Један од родитеља с дететом до три године живота, самохрани родитељ с дететом до седам година живота или с дететом које је тешки инвалид, може да ради прековремено само уз своју писану сагласност.

Прерасподела радног времена

Члан 28.

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

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

- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

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

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

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

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Члан 29.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 30.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чл. 25. овог уговора.

Члан 31.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године или са дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писану сагласност запосленог.

Члан 32.

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

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 33.

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

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење репрезентативних синдиката о мерама безбедности и заштити живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

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.

Један од родитеља с дететом до три године живота, самохрани родитељ с дететом до седам година живота или с дететом које је тешки инвалид, може да ради ноћу само уз своју писану сагласност.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим у случајевима утврђеним законом.

Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада

Члан 34.

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

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

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

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

Време одмора из ст. 1-3 овог члана урачунава се у радно време.

Члан 35.

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

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

Дневни одмор

Члан 36.

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

Запослени који ради у смислу члана 27. овог уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Недељни одмор

Члан 37.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 35. овог уговора.

Недељни одмор се, по правилу користи недељом. Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

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

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

Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 38.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим запослених који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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

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

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

Дужина годишњег одмора

Члан 39.

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

- радног искуства;
- сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту;
- инвалидности рада-здравственог стања запосленог или чланова уже породице;
- посебних отежаних услова рада.

Члан 40.

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

1. Радног искуства до седам радних дана, и то:

- до 5 година 3 радна дан;
- од 5 до 15 година 4 радна дана;
- од 15 до 25 година 5 радних дана;
- од 25 до 30 година 6 радних дана;
- преко 30 година 7 радних дана.

2. Сложеност послова – доприноса у раду – до пет радних дана и то за послове:

- за послове за које се захтева од I до IV нивоа образовања односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године до два радна дана;
- за послове за које се захтева V и VI нивоа образовања односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) до три радна дана;
- за послове за које се захтева VII и VIII нивоа образовања односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије до четири радна дана;
- за послове са посебним овлашћењима и одговорностима до пет радних дана;

3. По основу услова рада до седам радних дана и то:

- четири дана запосленима у Служби хитних интервенција,
- а осталим запосленима два радна дана.

4. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до четрнаест година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком четири радна дана.

5. За радна места са посебним условима рада, као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора до седам радних дана.

Члан 41.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 42.

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

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 43.

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

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

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

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 44.

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

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

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

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

Накнада штете за некоришћење годишњег одмора

Члан 45.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 46.

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

- ступања у брак 5 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог 7 радних дана);
- усвојилац, усвојеник, старатељ) смрти брата или сестре запосленог 7 радних дана;
- смрти родитеља, усвојиоца, 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 до 6 радних дана
- елементарних непогода 3–5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3–7 радних дана;
- добровољног давања крви 3 радна дана.
- ступање у брак деце или усвојеника 2 радна дан
- нега члана уже породице 5 радних дана
- донирање органа 7 радних дана

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

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

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

Право запосленог на плаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију, односно доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства.

Члан 47.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се временом проведеним на раду у коме се остварују сва права и обавезе из радног односа.

Члан 48.

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

Неплаћено одсуство

Члан 49.

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

- неге члана шире породице 3 радна дана
- смрти сродника, који нису наведени у члану 46. став 4 овог уговора, 2 радна дана

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију, односно доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства.

Мировање радног односа

Члан 50.

Запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. закона;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;

– издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има обавезу да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству односно код другог послодавца, престанку функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

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

Заштита запослених

Члан 51.

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, Посебног колективног уговора, овог уговора и општих акта послодавца о организовању и спровођењу заштите запослених на раду.

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

Члан 52.

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

Члан 53.

Запослени не може да ради прековремено ако би по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 53.

Послодавац је дужан да Актом о процени ризика на радном месту и у радној околини утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, уз обавезу информисања синдиката.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених

правилником о систематизацији радних места, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

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

Члан 54.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање прве помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавшавају, обављањем својих послова да спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду адекватну радном месту на којем ради.

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

Члан 56.

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

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

Запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима и планом који утврде репрезентативни синдикати и послодавац.

Заштита података о личности

Члан 57.

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

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

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

Заштита материнства

Члан 58.

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

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

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

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

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 59.

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

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

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

Члан 60.

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

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

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 59. став 4. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у складу са условима утврђеним у члану 59. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 61.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 59. став 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 62.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са општим актом и овим уговором, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 63.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

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

За време одсуства са рада, ради неге детета, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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

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

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 66.

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

Члан 67.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 66. овог уговора да откаже уговор о раду.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 66. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 120. став 1. тачка 1. овог уговора.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 68.

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

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

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

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

III. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 69.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, посебним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

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

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

Одлука Послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 3. овог члана ништави су.

У случају повреде права из става 3. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 70.

Под зарадом из члана 69. овог уговора сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зарада.

Члан 71.

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

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

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времену проведеног на раду.

Услови потребни за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду су врста и нивоа образовања који су одређени сложеношћу посла, одговорношћу за обављање посла и условима рада у којима запослени ради и посебна знања за рад на тим пословима у које спадају радно искуство, правосудни испити, лиценце, сертификати, и др. посебна знања која се утврде за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Члан 72.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

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

Вредност радног часа усклађује се са минималном ценом рада сваког новембра месеца за следећу годину и прати трошкове живота.

Члан 73.

Планирана и одобрена средства за зараде код послодавца утврђује се Програмом пословања Јавног предузећа „Градско стамбено” за одговарајућу годину. Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђују се годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

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

Члан 74.

Планирана и одобрена средства за зараде за запослене код послодавца утврђена чланом 73. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђених законом и овим уговором.

Члан 75.

Зарада из члана 72. уговара утврђује се на основу следећих критеријума:

- нивоа образовања 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;
- радне дисциплине.

Члан 76.

Вредност посла-коэффициент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и нивоа образовања, која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова у предузећу.

Послодавац и репрезентативни синдикати утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од нивоа образовања и утврђују вредност — коэффициент за сваки посао.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

Табеларни преглед систематизованих послова и коэффициентата њихове сложености је саставни део овог уговора, који ће потписници овог уговора донети најкасније у року од 30 дана од дана закључења овог уговора.

Члан 77.

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

Умањењу зараде запосленом може претходити писано упозорење непосредног надређеног, уколико непосредно надређени утврди да је дошло до повреде радне обавезе, али да иста није такве природе или да постоје олакшавајуће околности да би се изрекло новчано умањење зараде.

Увећање зараде – стимулација запосленима може се вршити по основу:

– веће сложености извршених послова у односу на сложеност послова из описа радног места запосленог – до 10%;

– повећаног обима извршених послова из описа радног места или обављених послова који нису у опису радног места запосленог – до 10%;

– веће ажурности и квалитета у обављању послова из описа радног места запосленог, креативности и иновацијама које доприносе реализацији послова и задатака – до 10%;

– односа према корисницима услуга, пословним партнерима и другим странкама са којима комуницира ово предузеће – до 10%.

Ова стимулација се може вршити из средстава издвојених највише до 1% од планираних средстава за текући месец.

Увећање -стимулација односно умањење зарада запосленима се врши на основу нормативног акта који доноси директор Послодавца уз мишљење репрезентативних синдиката.

Запослени може бити стимулисан до 30 % у току календарске године.

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

Послодавац и оснивач ће обезбедити средства за исплату једне годишње награде запосленом, који је остварио изузетне резултате у току календарске године.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавац и репрезентативни синдикат су дужни да формирају комисију која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код послодавца у току календарске године.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на дан обележавања комуналне делатности.

Члан 78.

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

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

Члан 79.

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

- аконтација за текући месец између 15. и 20. у текућем месецу,
- коначан обрачун зараде до 5. у наредном месецу за претходни месец.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу.

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

Обрачун из става 3. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целисти може се доставити запосленом у електронској форми.

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

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

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

Увећана зарада

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

- ноћни рад;
- рад у сменама;
- рад у шихти (двострано радно време);
- додатак на зараду – минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад 2. рад на дан празника, 3. рад недељом, у висини од 1%.

Члан 80.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

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

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

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

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 врши се на основу Програма пословања којим се утврђује укупан фонд часова рада.

Члан 81.

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

Послодавац се обавезује да у складу са ставом 1. овог члана изврши увећање планираних средстава у складу са важећим прописима.

Накнада зараде

Члан 82.

Послодавац се обавезује да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- 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;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно – производном такмичењу, изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 151. овог уговора.

Члан 83.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу, негом детета или повредом ван рада до 30 дана

у висини од 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Накнада трошкова

Члан 84.

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

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

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

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

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

Начин исплате ће бити регулисан посебним актом код послодавца. ✎

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на $\frac{1}{2}$ пуне дневнице;

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

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

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

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

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

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. алинеја 6. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади, а према приложеној документацији запосленог.

Члан 85.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 1/12 месечно од просечно исплаћене бруто зараде по запосленом у Београду 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.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

Друга примања

Члан 86.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату:

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

– Помоћи у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова сахране и погребне опреме према последњом податку ЈКП Погребне услуге,

- Рођење детета;
- Вантелесне оплодње
- Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Обавезу из алинеје 1. става 1. овог члана послодавац ће извршити најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Обавезу из алинеје 2 става 1. овог члана послодавац ће извршити одмах по подношењу захтева, а у недостатку средстава из финансијског плана за ове намене, најкасније током наредног пословног тромесечја.

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

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

Члан 87.

Послодавац може, деци запосленог старости до 15 година живота, да обезбеди поклон за Божић или Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана као и запосленим и радно агажованим женама поводом 8. марта.

Члан 88.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату јубиларне награде поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

- за 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – 1 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – 2 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – 3 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу
- за 45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

Запослени остварује право на јубиларну награду у години у којој навршава године из претходног става овог члана, а јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити у месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

Члан 89.

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.

Члан 90.

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

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- рођења детета;
- усвајања детета;
- вантелесне оплодње.

Послодавац је у обавези да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства.

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

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

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

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у складу са актом о ближним условима остваривања права и начину исплате солидарне помоћи запосленима код послодавца, који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

Члан 91.

Послодавац може зависно од резултата пословања, запосленима да обезбеди зараду из добити и то из дела остварене добити, по усвајању Годишњег рачуна, односно извршеној расподели добити у складу са одлуком Надзорног одбора предузећа, по прибављеној сагласности оснивача.

Минимална зарада

Члан 92.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене у предузећу увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене Одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Члан 93.

Послодавац минималну зараду из члана 92. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката, у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

Заштита зараде

Члан 94.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда, послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде ако законом није другачије одређено.

Накнада штете

Члан 95.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са овим уговором.

Члан 96.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности одмах по сазнању да је штета проузрокована, а најкасније у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу.

Пријаву из става 2. овог члана подноси руководилац непосредно одговоран за послове и задатке у чијем је обављању штета настала, када сазна за штету.

Пријава из става 2. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 97.

Решење о покретању поступка за утврђење одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Послодавац спроводи поступак за утврђивање одговорности и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 98.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне

трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 99.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја за одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Послодавац је дужан да у поступку утврђивања чињеница и околности затражи мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 100.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у року од три месеца не накнади штету од дана давања изјаве да пристаје да штету накнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 101.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени са надокнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 102.

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

Члан 103.

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

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

V. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 104.

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

Представник запослених именује се у Надзорни одбор предузећа, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима, у складу са статутом предузећа.

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

Члан 105.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, 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.

Члан 106.

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

VI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 107.

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

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

Члан 108.

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

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, утврђује се као збир трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Зарада из претходног става овог члана садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Планирана средства утврђена од стране оснивача не умањује се по основу смањења броја запослених.

Члан 109.

Послодавац је дужан да пре доношења програма за решавање вишка запослених, у сарадњи са репрезентативним синдикатима, утврди критеријуме за одређивање вишка запослених, водећи рачуна нарочито о:

- разлозима престанка потребе за радом запослених;
- укупном потребном броју запослених код послодавца утврђеном програмом из члана 107. став 1. овог уговора;
- усклађивању структуре и броја запослених са потребама процеса рада у предузећу и побољшања продуктивности рада;
- побољшању квалификационе, старосне и радно способне структуре запослених у циљу подизања ефективности рада, у складу са економским, технолошким и организационим унапређењима у предузећу.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 110.

Запосленом који је у комуналној делатности (или делатности од општег интереса) провео више од 25 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

Члан 111.

Оснивач и Надзорни одбор послодавца могу одредити додатну стимулацију посебним актом.

VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 112.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 113.

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

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
- ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
- услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 114.

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

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

Отказ од стране запосленог

Члан 115.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Разлози за отказ

Члан 116.

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

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока неплаћеног одсуства из члана 49. овог уговора односно мировања радног односа из члана 50. овог уговора.

Члан 117.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом 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 општим актом, овим уговором односно уговором о раду и то:
 1. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање послова утврђених Правилником о систематизацији радних места и другим општим и посебним актима послодавца;
 2. неизвршавање налога директора и руководиоца организационих јединица у погледу начина и рокова извршења послова и радних задатака;
 3. одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога;
 4. незаконито располагање средствима предузећа;
 5. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада и опреме;
 6. располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време, без писане сагласности;
 7. неовлашћено коришћење печата и штамбиља предузећа;
 8. изношење и саопштавање исправа и података неовлашћеним лицима, тако да се наноси штета интересима и пословном угледу послодавца;
 9. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом послодавца;
 10. ако запослени нарушава пословни углед пред сауговарачима и органима оснивача;
 11. ако запослени за време радног односа обавља послове из делатности Јавног предузећа „Градско стамбено” у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца;
 12. прибављање материјалне користи, поклона, услуге или користи за себе или члана уже породице и коришћење рада у предузећу ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних са запосленим, као и других погодности у току рада и у веза са радом или покушај истог;
 13. уписивање и оверавање нетачних података у исправе (грађевинску књигу, радни налог и други документ) које су саставни део рачуна правних лица– (извођача) са којима је предузеће у уговорном односу, а који не одговарају у обиму и квалитету стварно изведеним радовима на објекту – уређају;

14. прикривање повреде радне обавезе односно штете која је настала као последица исте;
15. спречавање вршења контроле од стране овлашћеног лица послодавца или неспровођење наложених мера;
16. одбијање да се изврши прописани лекарски преглед;
17. повреда прописа о безбедности и здрављу на раду и заштите од пожара и непредузимање прописаних мера.

Члан 118.

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

- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 68. овог уговора;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- због доласка на рад под дејством алкохола, наркотика или других опојних средстава, односно употреба алкохола или наркотика у току рада или уношење истих у пословне просторије предузећа;
- 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;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актима послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца и то:
 - 1) непоштовање радног времена и организације рада послодавца;
 - 2) неоправдано изостајање са рада три радна дана узастопно или пет радних дана са прекидима у току календарске године;
 - 3) неоправдано кашњење или излазак са рада без одобрења надређеног три радна дана у току три месеца;
 - 4) немарно и несавесно чување службених списа или података;
 - 5) недолично, насилничко или увредљиво понашање према запосленима (свађа, увреда, изазивање нереди, учествовање у тучи и сл.);
 - 6) недолично понашање према странкама којим се нарушава пословни углед послодавца;
 - 7) ометање процеса рада;
 - 8) спавање у току радног времена;
 - 9) злостављање на раду;
 - 10) злоупотреба права на заштиту од злостављања;
 - 11) повреда Кодекса понашања запослених и других општих акта предузећа којим је утврђена радна дисциплина као стандард очекиваног понашања запослених у складу са потребама процеса рада;
 - 12) уношење ватреног оружја унутар пословних просторија послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. алинеје. 2) и 3) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

Члан 119.

Запослени може одбити усмени или писани налог претпостављеног, уколико сматра да је налог супротан прописима, правилима струке или да извршење налога може да проузрокује штету, што је обавезан да саопшти претпостављеном.

Налог који претпостављени понови у писаном облику запослени је дужан да изврши и да о томе писано обавести директора.

Запослени је дужан да одбије извршење усменог или писаног налога ако би оно представљало кажњиво дело или опасност по живот и здравље неког од запослених и да о томе писано обавести директора.

Члан 120.

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

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- ако одбије закључење анекса уговора о раду под измењеним условима у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5) Закона о раду.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 121.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 117. и 118. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 122.

Послодавац је у обавези да пре отказа уговора о раду у случају из чл.117. и 118.. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Послодавац је дужан да достави упозорење из претходног става и синдикату чији је запослен члан, уз његову писану сагласност.

Члан 123.

Послодавац може запосленом из члана 116. став 1. алинеја 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 121. тачка 1. алинеја 1. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 124.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 122. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 125.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 120. став 1. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 67. став 2. овог уговора.

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

Члан 126.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу чл. 116., 117., 118. и 120. овог уговора, не сматра се:

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

Поступак у случају отказа

Рок застарелости

Члан 127.

Отказ уговора о раду из члана 116. став 1. алинеја 1., 117. и 118. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа. Отказ уговора о раду из члана 116. став 1. алинеја 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

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

Трет показивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последња статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Члан 131.

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

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

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

Члан 130.

Поседна заштита од отказа уговора о раду

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

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

Члан 129.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

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

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

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 141. овог уговора.

Члан 128.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Отказни рок и новчана накнада

Члан 132.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 116. став 1. алинеја 1) овог уговора, има право на отказни рок, који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду. 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 утврђеној општим актом и Уговором о раду.

Члан 133.

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

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

Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 134.

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

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

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом. Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

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

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

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног

односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

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

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

Удаљење запосленог са рада

Члан 135.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 122. став 1. овог уговора.

Члан 136.

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

Члан 137.

Удаљење из члана 135. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом и овим уговором ако за то постоје оправдани разлози из чл.117. и 118. овог уговора.

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

Члан 138.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 136. и 137. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 136. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 139.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 136. и 137. овог уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 138. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 117. и 118. овог уговора.

VIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 140.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

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

Заштита појединачних права

Члан 141.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање да реше споразумно, пред арбитром, у складу са законом.

Члан 142.

Против решења којом је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 143.

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

IX. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 144.

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.

Члан 145.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања

Члан 146.

Уколико се због необезбеђења права запослених из Посебног колективног уговора и овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са посебним законом, а запосленима који учествују у штрајку обезбедиће се права у складу са законима.

Х. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 147.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу са датумом на њој синдикат доставља обрачунској служби преко писарнице.

Члан 148.

Послодавац је дужан да, на основу захтева запосленог за заштиту својих права, омогући овлашћеном представнику синдикалне организације предузећа да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није коначно решен у поступку пред органима предузећа

Члан 149.

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

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

Члан 150.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативним синдикатима 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 председница репрезентативних синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције како је то ближе означено у чл.151. овог уговора;
- да омогући представнику синдиката плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и Послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде,
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативних синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице Надзорног одбора, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 151.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану зараду у висини од 6%, из посебно одобрених средстава.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану зараду до 3%, из посебно одобрених средстава.

Члан 152.

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

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

Члан 153.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Потписници овог уговора залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

XI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 154.

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

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

Члан 155.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду, исплате зараде, накнаде зараде, минималне зараде, годишњег одмора, накнаде за долазак и одлазак са рада, исхране у току рада, регреса, отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде, дискриминације и злостављања на раду сматра се да је настао индивидуални радни спор.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 156.

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

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

Члан 157.

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

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

Члан 158.

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

Члан 159

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор са

припадајућим анексима код Послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено“ Београд број 00 433/1 потписан 23.12.2021.године („Сл. лист града Београда“, број 128 од 24.12.2021. године).

Члан 160.

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

**Синдикат „Независност“
Јавно предузеће „Градско стамбено“
Београд**

**Савез самосталних синдиката Србије
Синдикална организација
Јавно предузеће „Градско стамбено“ Београд**

Повереница

Председница


Милена Пантелић

Марија Куковица

**Јавно предузеће
„Градско стамбено“ Београд**

ГРАД БЕОГРАД

Директор

Александар Јакшић, мастер
економиста

Градоначелник

Александар Штанић

