

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17 - одлука УС и 113/17) и чл. 5, 69. и 75. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и Анекса 1 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда ("Службени лист Града Београда", број 78/18), градоначелник града Београда у име Града Београда, као оснивача, директор ЈКП "Београдски водовод и канализација" у име послодавца, Независни синдикат ЈКП "Београдски водовод и канализација" и Синдикална организација ЈКП "Београдски водовод и канализација", као репрезентативни синдикати код послодавца, закључују

Колективни уговор за Јавно комунално предузеће "Београдски водовод и канализација"

Колективни уговор је објављен у "Службеном листу града Београда", бр. 95/2018 од 11.10.2018. године, а ступио је на снагу 19.10.2018, од када се и примењује.

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда (у даљем тексту: Посебни колективни уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодавца Јавног комуналног предузећа "Београдски водовод и канализација" (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду и у вези са радом, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца, као и друга питања од значаја за права, обавезе и одговорности запослених, синдиката, послодавца и оснивача.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених код послодавца.

Члан 2.

Оснивач, у смислу овог уговора, је Град Београд.

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

Послодавац, у смислу овог уговора, је Јавно комунално предузеће "Београдски водовод и канализација" које је основано одлуком оснивача ради обављања комуналне делатности од општег интереса: снабдевање водом за пиће која обухвата хватање, пречишћавање, прераду и испоруку воде водоводном мрежом до мерног инструмента потрошача, обухватајући и мерни инструмент и пречишћавање и одвођење атмосферских и отпадних вода, која обухвата скупљање, одвођење, пречишћавање и испуштање отпадних, атмосферских и површинских вода са површина јавне намене, односно од прикључка корисника на уличну канализациону мрежу, третман отпадних вода у постројењу за пречишћавање.

Директор послодавца је законски заступник послодавца.

Репрезентативни синдикати код послодавца су Независни синдикат ЈКП "Београдски водовод и канализација" и Синдикална организација ЈКП "Београдски водовод и канализација".

Члан 3.

Овај уговор обавезује оснивача, послодавца, синдикате и све запослене код послодавца.

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

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

Члан 4.

Оснивач послодавцу обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних 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, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач и то најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално економски савет Републике Србије, увећане за 40%.

Члан 5.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона,

Посебног колективног уговора, други прописи и општи акти послодавца донети у складу са законом.

Члан 6.

Овим уговором и општим актима послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима, прописима и Посебним колективним уговором.

II ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, Посебним колективним уговором, овим уговором, другим општим актом код послодавца и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

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 стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа за запослене код послодавца, за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, умањене за обавезе које на зараде плаћа послодавац, обрачунате по свим основама, топли оброк и регрес за годишњи одмор.

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

Члан 9.

Маса зарада за редован рад запослених код послодавца утврђује се Програмом пословања послодавца за одговарајућу годину.

Месечна бруто маса зарада из става 1. овог члана утврђује се годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеној маси зараде.

Члан 10.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 9. овог уговора, расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 11.

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља на процес и резултате рада.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

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

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

Члан 12.

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

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

Члан 13.

Овим уговором послодавац утврђује критеријуме и начин умањења и увећања основне зараде запослених.

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

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

Умањење зараде се може извршити на основу критеријума:

- за мањи обим извршеног посла и однос запосленог према раду (тј. ако запослени не извршава своје предвиђене и планиране обавезе на пословима на којима су распоређени, као и неефикасно коришћење радног времена) - најмање 5%, а највише 10%;

- за лошији квалитет извршеног посла - најмање 5%, а највише 10%.

Умањење зараде може се извршити по појединим основама или по свим основама кумулативно највише 20%.

Основна зарада запослених може се увећати највише 30%, из средстава издвојених из редовне масе највише до 0,5%.

Увећање зараде се може извршити на основу критеријума:

- обима извршених послова у односу на планиране - до 10%;
- квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет уобичајен за одређену врсту послова, креативност и заинтересованост у раду, стручност у раду, ажурност и извршавање послова у одређеним роковима, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака - до 10%;
- однос запосленог према раду који подразумева одговорност, поузданост за сваки неопходан посао, обављање додатних послова поред радних задатака, присутност на раду, радну дисциплину и прихватање да се по потреби ради дуже од прописаног радног времена - до 10%.

Одлуку о висини умањења или увећања зарада доноси директор, на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог, са којим су се сагласили руководилац службе, односно погона, директор сектора и ресорни извршни директор.

Послодавац ће репрезентативним синдикатима достављати податке о висини умањења или увећања зараде до 30. у месецу за претходни месец.

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

Укупан број запослених код послодавца који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели пословном успеху послодавца може бити максимално 1% од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једну просечну зараду на нивоу града Београда (београдског региона).

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

Послодавац је дужан да у року од 60 дана, од дана ступања на снагу овог уговора формира комисију из претходног става.

Доделу годишње награде из овог члана вршиће градоначелник на крају календарске године.

Члан 14.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 11. овог уговора.

Члан 15.

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

Послодавац и репрезентативни синдикати су обавезни да у року од 30 дана од ступања на снагу овог уговора започну утврђивање послова по групама послова, с тим да у даљем року од 120 дана утврде послове по групама послова, као и коефицијент за сваки посао сходно ставу 1. овога члана.

Члан 16.

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

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

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац ће обрачун достављати и у писаној форми.

2. Увећана зарада

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени;
- 3) рад у бунару;
- 4) рад у канализационом колектору и базену;
- 5) додатак на зараду - минули рад;
- 6) рад на дан празника;
- 7) рад недељом;
- 8) прековремени рад.

Запослени има право на увећану зараду за прековремени рад из посебно одобрене масе 1,5% укупне масе на годишњем нивоу.

Уколико се истроше средства из посебно одобрене масе од 1,5% укупне масе на годишњем нивоу из става 2. овог члана, запослени има право на увећану зараду за прековремени рад из средстава издвојених из редовне масе до 1%.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених у складу са одредбама закона.

Послодавац је дужан да податке из евиденције о прековременом раду запослених доставља репрезентативним синдикатима до 30. у месецу за претходни месец.

Запосленом рад дужи од пуног радног времена месечно (прековремени рад) може да се прерачуна у слободне сате.

Запослени за сваки сат, који по налогу претпостављеног, ради дуже од пуног радног времена, има право на сат и 30 минута слободно, које мора да искористи у року од шест месеци.

Члан 18.

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 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 40% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 4% од основице;
- за рад недељом - 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена -30% од основице;
- за рад на отвореном простору при температури нижој од -15 °C и већој од +40 °C -100%, а по званичним подацима Републичког Хидрометеоролошког завода;
- за рад у затвореном простору у којем се привремено борава у случају хитних интервенција при температури нижој од -10 °C и већој од +40 °C - 100%, према мерењу обављеном од стране службе Послодавца која обавља послове безбедности и здравља на раду;
- за рад у бунару (за време проведено у бунару) - 10% од основице;
- за рад у канализационом колектору и базену (за време проведено у колектору и базену) - 10% од основице.

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

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

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

Члан 19.

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

3. Накнада зараде

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци 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;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на којем запослени ради, све док се те мере не обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, крвних деривата, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и 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 112. овог уговора.

Члан 21.

Запосленом припада накнада која се исплаћује на терет послодавца, за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- у висини 75% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада
- у висини 100% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад ако је проузрокована малигним обољењем.

Члан 22.

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 непосредном руководиоцу и Финансијском сектору потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести запосленог потврду из става 1. овог члана 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 непосредни руководилац или директор 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.

4. Накнада трошкова

Члан 23.

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

1. накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз за запослене или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза.

Када послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се запосленом обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани и др.).

Општим актом послодавца или уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза, изван територије града Београда (ИТС);

2. дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије. Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне и нерадне дане (који су као нерадни дани утврђени на основу закона), од момента поласка превозног средства из места становања, односно места рада до момента повратка до места становања, односно места рада.

За време проведено на службеном путовању у земљи, запослени има право

а) на пуну дневницу:

- за сваких 24 часа проведених на службеном путу;
- за време проведено на службеном путу које је дужи од 12 часова, а краће од 24 часа;

б) на половину пуне дневнице:

- за време проведено на службеном путу дужи од 8 часова, а краће од 12 часова;
- остатак времена проведеног на службеном путу краћи од 12 часова.

Уколико су запосленом обезбеђени преноћиште и исхрана на службеном путу, запослени има право на 60% од висине дневнице;

3. дневницу за службено путовање у иностранство 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 наредних 24 сата проведених у иностранству. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови смештаја само до хотела категорије четири звезде;

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

Члан 24.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 500,00 динара по радном дану.

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

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

године.

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

Послодавац може у случају ванредне интервенције на водоводној или канализационој мрежи и комуналним објектима запосленима који раде на терену дуже од пуног радног времена да обезбеди оброк.

5. Друга примања

Члан 25.

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

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

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга јавног комуналног предузећа;

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог сматрају се родитељи, усвојилац, брачни друг, ванбрачни друг у случају заснивања трајне заједнице живота, деца и усвојеник запосленог.

Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ исплатиће се само оном запосленом који је сносио трошкове сахране - доносиоцу оригиналног рачуна, у висини просечних трошкова погребних услуга јавног комуналног предузећа.

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

Члан 26.

Послодавац може, уколико су обезбеђена финансијска средства, да деци преминулог запосленог док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 26 година живота, исплаћује новчану помоћ.

Висина новчане помоћи из става 1. овог члана утврђује се за:

1. децу предшколског узраста и ученицима основне школе - у висини 15% просечне зараде исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи;

2. ученицима средње школе док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 20 година живота - у висини 20% просечне зараде исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи;

3. високо образовање док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 26 година живота - у висини 25% просечне зараде исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи.

Новчана помоћ исплаћује се месечно, а послодавац и прималац помоћи закључују уговор.

Исплатом новчане помоћи послодавац се не обавезује да заснује радни однос са децом преминулог запосленог.

Члан 27.

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

О захтеву запосленог за накнаду штете из става 1. овог члана одлучује директор, на предлог комисије коју именује директор у року од пет дана од дана подношења захтева за накнаду штете, а чији чланови су обавезно по један представник репрезентативних синдиката код послодавца. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности послодавца или другог запосленог код послодавца за насталу штету, као и висину штете.

На основу предлога комисије из става 2. овог члана директор доноси решење којим се поднети захтев усваја као основан и обавезује се послодавац да запосленом надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује или се поднети захтев одбија као неоснован.

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

Члан 28.

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

Уколико су код послодавца запослена оба родитеља, поклон може да оствари само један родитељ.

Члан 29.

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

Запослени има право на јубиларну награду поводом јубиларне године рада и то:

- за 10 година - 0,75 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

- за 15 година - 1 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

- за 20 година - 1,5 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- за 25 година - 2 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- за 30 година - 2,5 просечна зарада код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- за 35 година - 2,8 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- за 40 година - 3 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.
- за 45 година - 3 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

У непрекидан рад из става 1. овог члана урачунава се и време проведено на одслужењу или дослужењу војног рока, упућивању на рад у иностранство од стране послодавца и упућивању на рад код другог послодавца извршено у складу са законом.

Под зарадом у смислу овог члана подразумева се бруто зарада код послодавца.

Члан 30.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, за које премију плаћа Послодавац, уколико за то има обезбеђена финансијска средства.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгода на раду, смањења или губитка радне способности, у складу са Програмом пословања.

Послодавац може, поред осигурања из ст. 1. и 2. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, у висини расположивих средстава утврђених Програмом пословања, од последица незгода на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Послодавац је дужан да обавести запослене и репрезентативне синдикате о условима и начину остваривања права по основу осигурања из ст. 2. и 3. овог члана.

6. Солидарна помоћ

Члан 31.

Послодавац је дужан да до укупног износа средстава предвиђених Финансијским планом послодавца за текућу годину за исплату солидарне помоћи запосленом обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести, набавке лекова и медицинско-техничких помагала запосленог или чланова уже породице;
- дуже болести запосленог (непрекидно одсуство са рада дуже од шест месеци);
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или чланова његове уже породице
- пружања помоћи породици умрлог запосленог;
- за рођење детета запосленог и потпуно усвојење детета од стране запосленог;
- помоћ запосленом у случају смрти родитеља, староца или усвојиоца запосленог;
- помоћ у случају вантелесне оплодње запослене односно брачног друга запосленог.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг запосленог, ванбрачни друг запосленог са којим је заснована трајна заједница живота, малолетна деца и усвојеник запосленог и незапослена деца и незапослени усвојеник запосленог на редовном школовању до навршених 26 година старости под условом да живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим и да нису засновала брачну заједницу, деца и усвојеник запосленог са посебним потребама која нису засновала радни однос, као и дете запосленог које не живи у породичном домаћинству са запосленим, јер је решењем о разводу брака поверено на бригу и старање другом родитељу.

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

Исплата солидарне помоћи у текућој години врши се до укупног износа средстава предвиђених Финансијским планом послодавца за текућу годину.

Члан 32.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 25, 28, 29. и 31. овог уговора ближе ће се регулисати општим актима послодавца.

Одлуку о исплати солидарне помоћи из члана 31. ст. 3. и 4. овог уговора доноси директор.

Послодавац је дужан да општа акта из става 1. овог члана донесе у року од 90 дана од ступања на снагу овог уговора, уз обавезно учешће представника репрезентативних синдиката.

III РАДНИ ОДНОСИ

Члан 33.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и општим актом о организацији и

систематизацији послова код послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама предузећа.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима утврђених одредбама Закона и овог уговора.

Пре закључивања уговора о раду, кандидат је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, а према условима утврђеним општим актом о организацији и систематизацији послова код послодавца.

За послове на којима се захтевају посебне здравствене и психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени општим актом о организацији и систематизацији послова код послодавца, врши се претходна провера здравствених и психофизичких способности кандидата о трошку послодавца.

За послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком) уговор о раду може да се закључи са кандидатом за кога је утврђено од стране надлежног здравственог органа да је здравствено способан за рад на тим пословима.

Члан 34.

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

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

1. Заснивање радног односа

Члан 35.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор у складу са Програмом пословања за пословну годину.

Уговор о раду закључује запослени и послодавац. У име послодавца уговор о раду закључује директор или запослени кога директор овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

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 закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику.

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

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

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним запосленима, у складу са законским прописима.

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

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

Члан 36.

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

Члан 37.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним законом, с тим да тако заснован радни однос непрекидно или са прекидом не може да траје дуже од 24 месеци, и то:

- када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање јавне функције и одслужење војног рока) до његовог повратка;

- када се привремено повећа обим посла, рад на одређеном пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта и

- у другим случајевима предвиђеним законом.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1. ал. 1. и 2. овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Члан 38.

Општим актом о организацији и систематизацији послова код послодавца утврђују се радна места за која је, као посебан услов за рад, предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања, отказ пробног рада и начин провере радне и стручне способности.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може се утврдити за приправника.

Члан 39.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија, коју именује директор.

Комисија се састоји од најмање три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме као и запослени чија се способност испитује, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос истеком рока одређеног у уговору о раду.

Запослени и послодавац за време пробног рада могу да откажу уговор о раду, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

2. Приправници

Члан 40.

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 захтеване стручне спреме, односно образовања ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и општим актом о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Приправнику приправнички стаж траје:

- на пословима на којима се захтева висока стручна спрема девет месеци,
- на пословима на којима се захтева виша стручна спрема шест месеци и
- на пословима на којима се захтева средња стручна спрема три месеца.

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

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

Директор послодавца месец дана пре истека приправничког стажа именује комисију за полагање приправничког испита.

Комисија из става 5. овог члана приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

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

Приправнику који не покаже одговарајућу успешност у обради и одбрани задате теме престаје радни однос.

3. Измена уговора о раду

Члан 41.

У току рада, послодавац може запосленом да понуди да се измене поједини уговорени услови рада (у даљем тексту: анекс уговора о раду) у случајевима и под условима утврђеним законом, овим уговором и уговором о раду.

Послодавац анекс уговора о раду може запосленом да понуди и у следећим случајевима: при увођењу нових, односно укидању постојећих послова, статусним или организационим променама, премештају запослених зависно од њихових способности, примена мера за унапређењем технологије рада и радних поступака, отклањања узрока застоја у раду или лоших односа међу запосленима, бољем функционисању делова система рада и у другим ситуацијама.

Запосленом који одбије да закључи анекс уговора о раду у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 42.

Уз анекс уговора о раду, сагласно претходном члану овог уговора, послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора о раду, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако не потпише анекс уговора о раду у датом року.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, у складу са законом, оспорава законитост анекса уговора.

Члан 43.

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 у смислу члана 41. овог 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.

Одредбе члана 41. овог уговора не примењују се и у случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за

понуду анекса у смислу члана 41. овог уговора.

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

4. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 44.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и увођењем нове организације рада код послодавца, обезбеди услове за стручно оспособљавање, усавршавање и стицање посебних знања и способности за рад у својој струци, специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, специјализацију, симпозијум, курс, семинар и сл.).

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова предузећа.

Послодавац сноси трошкове образовања и стручног оспособљавања само уколико се запослени образује или стручно оспособљава за потребе послодавца, до висине расположивих средстава утврђених Програмом пословања за текућу годину, а у складу са планом и програмом образовања и стручног оспособљавања донетим за текућу годину код послодавца.

Послодавац може да сноси трошкове стручног усавршавања набавком стручне литературе, упућивањем запослених на семинаре, студијске групе и сличне облике усавршавања, само уколико се запослени стручно усавршава за потребе послодавца, до висине расположивих средстава утврђених Програмом пословања за текућу годину.

Међусобна права и обавезе између послодавца и запосленог који је упућен на образовање или стручно оспособљавање уређују се посебним уговором.

5. Радно време

Члан 45.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

Општим актом послодавца 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 запослени које директор овласти.

Директор је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима послодавца и да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Распоред, почетак и завршетак радног времена у оквиру радне недеље утврђује се полазећи од следећег:

- на пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна седмица траје пет радних дана, а суботом и недељом се не ради;

- на пословима где процес рада траје непрекидно или дуже од радног времена рад се организује у сменама или турнусима.

Изузетно послодавац може да обавести запосленог 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.

У случају да је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

Члан 46.

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.

Када је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, мора се организовати тако да у току месеца запослени посао обавља у различитим сменама најмање једну трећину радног времена и да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Члан 47.

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

Члан 48.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време у складу са законом.

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

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

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

Члан 49.

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

Решење о одређивању прековременог рада, које доноси директор, може бити донето само на основу образложеног писаног предлога непосредног руководиоца организационе јединице за сваког запосленог за којег се предлаже одређивање прековременог рада. Образложени предлог мора да садржи образложење околности сваког случаја који захтева одређивање прековременог рада за запосленог.

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

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

Члан 50.

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

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

Прераспodelа радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

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

Запосленом који се сагласио да у прераспodelи радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

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

Прераспodelа радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Запослени коме је одређена прераспodelа радног времена прима зараду за пун фонд часова и када ради дуже и када ради краће од пуног радног времена, односно обрачун његове зараде и накнада утврђује се према пуном радном времену.

У случају прераспodelе, запослени не остварују истовремено и право на увећану зараду по основу сменског рада и рада недељом.

6. Одмори и одсуства

Члан 51.

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

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

а) Годишњи одмор

Члан 52.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, овим уговором и општим актом послодавца, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а најдуже 35 радних дана, а у складу с актом овлашћене институције.

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

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

Члан 53.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до седам радних дана и то:
 - за навршених три до шест година три радна дана
 - за навршених седам до девет година пет радних дана
 - за навршених преко девет година седам радних дана

2) Сложености послова - доприноса у раду: до пет радних дана и то:

- за послове за које се захтева од I до IV степен стручне спреме два радна дана;
- за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме три радна дана;
- за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме и докторске студије четири радна дана;
- за послове са посебним овлашћењима и одговорностима пет радних дана;

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

- у случају услова рада који подразумевају тешке физичке напоре, рад на температури нижој од минус 10 или вишој од 30 степени Целзијусових, руковање штетним или отровним материјама седам радних дана;

- у случају услова рада који подразумевају повећане опасности од повреде на раду пет радних дана;

4) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленом са једним малолетним дететом или са више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју 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.

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

Члан 54.

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

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

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 52. став 1. овог уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 55.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор или запослени кога директор овласти у писаној форми и може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Послодавац 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.

Уколико се запосленом због потребе посла измени време за коришћење годишњег одмора у периоду до пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, послодавац је дужан да запосленом надокнади све стварне трошкове које запослени трпи услед измене. Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима ради остваривања права на накнаду трошкова.

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

Накнада из претходног става овог члана има карактер накнаде штете.

б) Одсуство са рада - плаћено одсуство

Члан 56.

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

- ступања у брак - седам радних дана
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета - седам радних дана
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог, старатељ, усвојеник) - седам радних дана
- смрти брата или сестре запосленог - пет радних дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим - два радна дана
- болести члана уже породице на предлог надлежног лекара - седам радних дана
- селидбе сопственог домаћинства - четири радна дана
- полагања стручног или другог испита - 1-6 радних дана
- елементарних непогода - 3-5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - седам радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима - 3-7 радних дана
- добровољног давања крви и крвних - три радна дана деривата за сваки случај добровољног давања крви и крвних деривата

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и

добровољног давања крви не урахунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана под условом да је поднео писмени захтев и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства). Изузетно у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Члан 57.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања и у случају упућивања на рехабилитацију по препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси послодавац или синдикат.

Запослени је дужан да достави доказе о основу коришћења плаћеног одсуства.

в) Неплаћено одсуство

Члан 58.

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

- неге члана уже породице: пет радних дана;
- неге члана шире породице: три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 56. овог уговора: два 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 послодавца решењем.

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

г) Мировање радног односа

Члан 59.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима утврђеним законом, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени има право да се врати на рад у року од 15 дана од дана престанка разлога за мировање радног односа.

IV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 60.

Запосленом радни однос престаје:

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

Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље послодавца у случајевима утврђеним законом.

Члан 61.

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

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

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

Члан 62.

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

Пре потписивања споразума из става 1. овог члана послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 63.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок), али не дуже од 30 дана.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је законито престао радни однос.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 64.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози који се односе на:

- радну способност запосленог и његово понашање;
- повреду радне обавезе кривицом запосленог;
- непоштовање радне дисциплине од стране запосленог.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 41. став 3. овог уговора.

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 65.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у писаној форми који садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже у смислу става 2. овог члана доставља се директору, који је дужан да одмах по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно за утврђивање резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 3. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме, односно образовања као запослени чије се способности утврђују, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија из става 3. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

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

Члан 66.

Комисија је дужна да након утврђених чињеница поднесе извештај директору о утврђеном чињеничном стању о знањима и способностима запосленог, односно резултатима рада запосленог и да мишљење о оправданости или неоправданости захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Уколико комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог у року од следећа три месеца, иста комисија прати рад запосленог на сличан начин као што је описано у члану 65. став 5. овог уговора.

Комисија након тога доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору који је комисију образовао и синдикату.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, односно послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује, уз

његову сагласност.

Уколико запослени није сагласан са понуђеним предлогом из претходног става или уколико не постоји радно место према знањима и способностима или резултатима рада које запослени може да обавља, сагласно извештају односно оцени комисије из става 3. овог члана, послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду (отказни рок) у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана, и то:

1. осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
2. 15 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
3. 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

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, и то:

1. у висини једне зараде - до 10 година непрекидног рада код послодавца;
2. у висини једне и по зараде - од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца;
3. у висини две зараде - преко 20 година непрекидног рада код послодавца.

Зарадом у смислу претходног става овог члана сматра се просек зараде запосленог за претходних 12 месеци који претходи месецу пре доношења решења о отказу уговора о раду у складу са законом и овим уговором.

Члан 67.

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

1. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
2. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 59. овог уговора, односно неплаћеног одсуства из члана 58. овог уговора.

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 68.

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако врши повреду права на синдикално организовање из члана 112. став 2;
4. ако нецелиходно или неодговорно користи средства рада;
5. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за доношење одлуке о умањењу односно увећању зараде из члана 13. став 8. овог уговора и
7. у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП "Београдски водовод и канализација" и уговором о раду.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 69.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом и овим уговором;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
7. ако не поштује радну дисциплину прописану Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП "Београдски водовод и канализација" и уговором о раду.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом послодавца. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

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

Члан 70.

Послодавац може запосленом 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, и то:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца. Новчана казна се извршава на основу решења послодавца о изреченој мери, обуставом од зараде запосленог, административним путем;
- 3) опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 71.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 64. овог уговора, не сматра се:

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

Члан 72.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 68. и 69. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зараде.

5. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

а) Утврђивање одговорности запосленог

Члан 73.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе и радна дисциплина). Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе, не поштује радну дисциплину или се не придржава одлука донетих код послодавца одговара за повреду радне обавезе у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или прекршај не искључује одговорност запосленог за повреду радних обавеза, ако та радња представља повреду радне обавезе.

Запослени је одговоран за повреде радне обавезе утврђене Правилником о радној дисциплини и понашању запослених код послодавца и уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог за повреде радне обавезе, непоштовања радне дисциплине или непридржавања одлука донетих код послодавца обухвата: писмену пријаву, именовање комисије за утврђивање чињеничног стања (по једног члана именују репрезентативни синдикати и синдикат чији је запослени члан, уколико запослени није члан репрезентативног синдиката), поступак утврђивања чињеничног стања, писани извештај комисије о утврђеном чињеничном стању и одлуку послодавца са образложењем.

Члан 74.

Запослени одговара за повреду радне обавезе коју је учинио својом кривицом у стању урачунљивости.

Довођење себе у стање неурачунљивости услед употребе алкохола или опојних средстава не искључује одговорност запосленог за повреде радних обавеза.

Урачунљивим се сматра онај запослени који је у време извршења повреде радне обавезе био способан да схвати значај свог понашања и да управља својим поступцима.

Члан 75.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, 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 о наводима из упозорења.

У упозорењу 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 наведен у ставу 1. овог члана.

Послодавац може запосленом из члана 65. став 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 70. 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.

Поступак утврђивања повреде радне обавезе запосленог утврдиће се Правилником о радној дисциплини и понашању запослених код послодавца.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је запослени члан, у року који је остављен

запосленом из става 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката достављено у року из претходног става овог члана.

Члан 76.

У случају отказа уговора о раду запосленог на основу члана 64. став 2. тачка 1. овог уговора, послодавац не може да запосли друго лице на истим пословима у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају када послодавац даје отказ запосленом - особи са инвалидитетом кога послодавац, због губитка радне способности, проглашава технолошким вишком јер не постоје послови на које таквог запосленог може да премести.

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

Члан 77.

Послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања запосленом у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Запослени чији 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 претходног става овог члана или посебној потврди.

б) Рок застарелости

Члан 78.

Отказ уговора о раду из члана 64. став 1. 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 67. став 1. тачка 1. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 79.

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

Решење из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Уколико решење није могло бити достављено запосленом, стручна служба послодавца је дужна да о томе сачини писану белешку и решење о отказу уговора о раду објави на огласној табли послодавца. По истеку осмог дана од дана објављивања решење се сматра достављеним.

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор у вези отказа уговора о раду решава пред арбитром.

в) Удаљење запосленог

Члан 80.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од најмање осам дана од дана достављања упозорења, у коме запослени треба да се изјасни.

Удаљење из става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом, ако за то постоје оправдани разлози утврђени овим уговором.

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

Члан 81.

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

Члан 82.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 80. и 81. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 81. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 83.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 82. 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. 67. и 68. овог уговора.

V НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 84.

Запослени је одговоран за штету на раду или у вези са радом, коју је на раду послодавцу учинио намерно или крајњом непажњом, 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 из става 2. овог члана 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 комисија, коју за сваки појединачни случај образује директор својим решењем, у складу са законом и овим уговором.

Члан 85.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу, покреће се решењем директора.

Директор је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и образује комисију из члана 84. став 5. овог уговора.

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, податке о подносиоцу пријаве и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 86.

Решење о покретању поступка за утврђење одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито 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.

Члан 87.

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 стручног лица.

Члан 88.

Када Комисија из члана 84. став 5. овог уговора утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади учињену штету или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету утврђује се начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Директор може решењем из става 2. овог члана запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање које је постојало пре наступања штете.

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

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

Члан 89.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а

коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 90.

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 уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у току рада у складу са Законом и другим подзаконским актима.

Поред запослених право на безбедност и здравље на раду имају: ученици и студенти који се налазе на професионалној пракси и лица која се затекну у радној околини ради обављања одређених послова.

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

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

Члан 91.

Директор је дужан да рад у предузећу организује тако да се обезбеди заштита живота и здравља запослених.

Директор се обавезује:

1. да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему адекватну радном месту на којем ради, а према прописима о безбедности и здрављу на раду и стандардним техничким нормативима, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства и опрема за личну заштиту на раду обезбеђују се сагласно спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део општег акта послодавца о безбедности и здрављу на раду и на основу годишњег плана заштите запослених у вези безбедности и здравља на раду;

2. да организује послове за безбедност и здравље на раду у оквиру посебне стручне службе;

3. да обезбеди израду годишњег плана и програма мера безбедности и здравља на раду и потребна финансијска средства;

4. да обезбеди средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и сл.;

5. да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад, упутства за рад, теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту. Оспособљавање запослених за безбедан рад спроводи се сагласно Закону о безбедности и здрављу на раду и програму који утврђује стручна служба;

6. да обезбеди одржавање средстава и опреме за рад, и средстава за личну заштиту на раду у исправном стању, сагласно општем акту о безбедности и здрављу на раду послодавца;

7. да општим актом послодавца утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката;

8. да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и рад запослених, полазећи од специфичности сваког радног места;

9. да обезбеди посебну заштиту инвалида, професионално оболелих лица, жена, родитеља, омладине у складу са законским и другим важећим прописима;

10. обавештава благовремено запослене и њихове представнике о увођењу нових технологија и средстава за рад као и о опасностима од повреда и оштећења здравља која настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за рад;

11. да обезбеди превентивне мере пре почетка рада сваког запосленог, у току његовог рада и код сваке промене технолошког поступка;

12. да донесе акт о процени ризика у писменој форми, сагласно закону, за сва радна места и друге акте из области безбедности и здравља на раду;

13. да одреди лице за безбедност и здравље на раду код послодавца;

14. да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност по живот или здравље запослених;

15. да обезбеди финансијска средства за спровођење мера безбедности и здравља на раду;

16. да обезбеди друге услове за заштиту на раду у складу са законским и другим важећим прописима.

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

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, на овим радним местима могу радити само запослени који испуњавају посебне здравствене услове за обављање послова на радним местима са повећаним ризиком.

Запосленима, који због здравственог стања на основу решења надлежног органа не могу обављати послове за које су засновали радни однос и на којима су радили до промене здравственог стања, омогућиће се обављање других одговарајућих послова, у складу са решењем према преосталој здравственој способности, ако прописима није другачије одређено.

Члан 92.

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

Запослени се обавезују:

1. да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље;
2. да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених и да правилно рукују оруђима за рад;
3. да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да се старају о спровођењу и унапређењу заштите на раду;
4. да се подвргну одговарајућем алко-тесту и тесту за детекцију наркотичких средстава уколико се посумња да су под утицајем алкохола или другог наркотичког средства за време рада;
5. да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине;
6. да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима правилно рукују да не би угрозили своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица и да их одржавају у исправном стању;
7. да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима;
8. да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине.

Члан 93.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите 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.

Запослени који руководе или организују процес рада одговорни су за спровођење мера безбедности и здравља на раду у свом делу процеса рада у складу са законом и актима надлежног органа послодавца.

Директор је одговоран за спровођење и унапређење безбедности и здравља на раду у складу са законом и другим прописима који регулишу област безбедности и здравља на раду, као и за обезбеђење финансијских средстава.

Лична заштитна средства и опрема даје се запосленима који обављају послове на радним местима на којима се опасност од повређивања или оштећења здравља не може отклонити одговарајућим техничким мерама.

Стандардизација, набавка, задуживање и коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду уређује се посебним актима послодавца.

Директор је обавезан да у комисију за набавку личних заштитних средстава и опреме именује по једног представника репрезентативних синдиката.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на свом радном месту и да се оспособљава за спровођење таквих мера.

Запослени има право:

- да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду,
- да контролише своје здравље на терет послодавца према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити.

Члан 94.

Директори сектора се обавезују: да предузму мере за обезбеђење сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом; обезбеде услове за обављање лекарских прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и поступе по налогу послодавца, у вези спровођења наложених мера заштите на раду.

Руководиоци погона и служби, шефови рејона и одељења се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере на раду у складу са законом; прате и контролишу у оквиру своје организационе јединице редовно вршење здравствених прегледа запослених, оруђа за рад и услова рада; да обавештавају стручну службу о свакој повреди на раду у року од 24 сата од настале повреде, о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за набавку личних заштитних средстава и опреме.

Пословође и бригадири се обавезују да непосредно спроводе прописане и наложене мере заштите на раду у складу са законом; обавештавају шефа своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

Члан 95.

Право је и обавеза запосленог да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на које распоређен, односно премештен.

Запослени има право да одбије да ради послове на свом радном месту ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље и ако му послодавац у складу са законом и овим правилником није обезбедио одговарајућа средства за рад и услове за рад, све док се не отклоне опасности и не спроведу одговарајуће мере.

Одбијање запосленог да ради на основу става 2. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се отказати уговор о раду.

За време необављања радне обавезе у смислу става 2. овог члана запослени има право на зараду свог радног места

као да је радио.

Члан 96.

Послови са повећаним ризиком (послови са посебним условима рада) код послодавца су:

1. радна места на којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења здравља запосленог;
2. радна места на којима постоје специфични захтеви у погледу здравствене и психофизичке способности запосленог;
3. на пословима на којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду.

Послови који се обављају са повећаним ризиком утврђују се по шифрама послова у акту о процени ризика, који доноси директор.

Актом о процени ризика утврђују се услови које запослени морају да испуњавају за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, у радној околини или за употребу поједине опреме за рад.

Финансијска средства за спровођење акта о процени ризика и програма мера за унапређење безбедности и здравља на раду утврђују се годишњим планом пословања послодавца.

Критеријуми за утврђивање послова са повећаним ризиком су:

1. штетност по здравље запослених (неповољни климатски и микроклиматски услови, повећана бука и вибрација, физичко и психофизичко оптерећење, биолошке штетности и сл.);
2. присутни ризици у раду (рад на дубини и висини, рад под водом и земљом, рад под високим напонам, рад са флуидима под притиском, отровним или нагривајућим материјама);
3. режим и врста рада (сменски рад и рад у турнусу, теренски рад и рад који захтева посебне здравствене, физичке и психофизичке способности).

Члан 97.

Радно место са повећаним ризиком јесте радно место утврђено актом о процени ризика на коме, и потпуно примењених мера у складу са законом и овим уговором, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених Законом мора да испуњава и посебне услове из области безбедности и здравља на раду, прописа везаних за обављање делатности послодавца, као и да није млађи од 18 година.

Послови са посебним условима рада утврђују се по шифрама послова у општем акту којим се регулише област безбедност и здравље на раду.

Члан 98.

Синдикалне организације код послодавца имају право да се непосредно упознају са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера за њихово отклањање у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравље на раду.

О предузетим мерама по предлогу из претходног става послодавац је дужан да обавести синдикалне организације у року од 30 дана.

Члан 99.

У циљу превенције радне инвалидности, организованог рекреативног одмора и других видова превенције и рехабилитације послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима организованих код послодавца, уплати средства у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката организованих код послодавца.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,04% на посебан рачун репрезентативних синдиката у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, потписника овог колективног уговора, заступљених код послодавца, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 100.

Запослени имају право да изаберу представника за безбедност и здравље на раду.

Послодавац се обавезује да образује Одбор за безбедност и здравље на раду као саветодавно тело од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Одбор за безбедност и здравље на раду даје предлоге за побољшање заштите на раду по сопственој иницијативи или на захтев организација синдиката, оснивача, Надзорног одбора и директора, у складу са законом.

Одбор за безбедност и здравље на раду има пет чланова од којих најмање два су стручњаци из области безбедности и здравља на раду и именује их директор.

VII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 101.

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

Надзорни одбор, директор и извршни директор не могу предлагати представника запослених у Надзорном одбору.

Представници запослених чине 1/3 чланова Надзорног одбора и именују се на основу предлога репрезентативних синдиката, поступак за предлагање и бирање кандидата за члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима и запосленима, а у складу са Статутом предузећа.

Уколико репрезентативни синдикати не постигну договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног синдиката који има већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката, у складу са статутом предузећа.

Члан 102.

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

Члан 103.

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

VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 104.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог Уговора су дужни да поштују процедуру прописану законом и донесу Програм решавања вишка запослених.

Члан 105.

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

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

Члан 106.

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

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

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

Забрана конкуренције

Члан 107.

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

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

Забрана конкуренције важи за територију града Београда.

Члан 108.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 107. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одлука из става 1. овог члана неће се примењивати, ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправданих разлога у смислу члана 64. овог уговора.

IX НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 109.

Радни спорови могу бити колективни и индивидуални.

Уколико настане спор у поступку закључивања, измена и/или допуна колективног уговора, примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба, примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката, остваривања права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, штрајка, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом и утврђивања минимума процеса рада у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 2. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

Индивидуалним радним спором сматра се спор поводом отказа уговора о раду, радног времена, остваривања права на годишњи одмор, исплате зараде, накнаде зараде и минималне зараде у складу са законом, исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом, исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом, дискриминације и злостављања на раду.

Индивидуални радни спорови могу се решавати у складу са Законом о раду и Законом о мирном решавању радних спорова.

X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 110.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању 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 обрачунској служби послодавца доставља синдикат преко писарнице или директно преко овлашћеног представника синдиката.

Члан 111.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона, Посебног колективног уговора и овог 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 информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 112.

Послодавац је дужан:

да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

- да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;

- зарада председника репрезентативних синдиката код послодавца регулисаће се споразумом са послодавцем;

- да споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца утврди право на плаћено одсуство, односно обезбеди одређен број плаћених часова месечно и другим представницима репрезентативних синдиката, ради обављања синдикалне функције, а сразмерно броју чланова синдиката;

- да председницима других (нерепрезентативних) синдиката споразумно утврди број плаћених часова месечно, ради обављања синдикалне функције, у складу са законом, а сразмерно броју чланова синдиката;

- изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима.

- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;

- да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани или које организује репрезентативни синдикат код послодавца;

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

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

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

Повредом права на синдикално организовање сматраће се притисак на запосленог од стране руководиоца да се учлани односно ишчлани из одређене синдикалне организације.

Члан 113.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да 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 114.

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

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

XI ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 115.

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.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених, у складу са законом.

Члан 116.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених код послодавца сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да послодавац обавља комуналну делатност - производња и дистрибуција воде и одвођења отпадних вода које су незаменљив услов живота и рада грађана града Београда.

Члан 117.

Уколико се због необезбеђења права из Посебног колективног уговора и овог уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законским прописима, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законским прописима.

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 118.

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

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити израђени у складу са законским прописима и уз обавезно учешће и сагласност репрезентативних синдиката код послодавца.

Члан 119.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града Београда, на предлог потписника овог уговора у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодавца.

Члан 120.

Овај уговор се закључује на три године.

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

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

Члан 121.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 120. става 1. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 122.

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

Члан 123.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона.

Члан 124.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор за ЈКП "Београдски водовод и канализација" од 29. јануара 2015. године и Анекс Колективног уговора за ЈКП "Београдски водовод и канализација" од 2. фебруара 2018. године и Анекс II Колективног уговора за ЈКП "Београдски водовод и канализација" ("Службени лист Града Београда", број 40/18).

Члан 125.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Града Београда".

ПОСЛОДАВАЦ
ЈКП "Београдски водовод и канализација"
Број 69721
Београд, 9. октобра 2018. године
Директор
Драган Ђорђевић, с.р.

ОСНИВАЧ
Град Београд
Г број 4011-7040
Београд, 10. октобра 2018. године
Градonaчелник
Проф. др **Зоран Радојичић, с.р.**

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТИ

1. Независни синдикат
ЈКП "Београдски водовод и канализација"
Број 62/18
Београд, 9. октобра 2018. године
Председник
Радуле Ристић, с.р.

2. Синдикална организација
ЈКП "Београдски водовод и канализација"
Број 59/18
Београд, 9. октобра 2018. године
Председник
Милан Панић, с.р.
