Истакнуто на огласну таблу
дана 10.02. 2023. год.
до _____ 20___год.
Скинуто са огласне табле
дана _____ 20___год.
Референт

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАД БЕОГРАД
ГРАДСКА ОПШТИНА РАКОВИЦА
ПИСАРНИЦА
Бр. 110-2120-21 V
25 МАЈ 2021
БЕОГРАД

Јавно предузеће
«ПОСЛОВНИ ЦЕНТАР – РАКОВИЦА»
Број: 057
Дана, 17.05.2021. године
Београд

На основу члана 247. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017 -одлука УС, 113/2017 і 95/2018 - аутентично тумачење - даље: Закон), директор Јавног предузећа „Пословни центар-Раковица“ ; председник градске општине Раковица и председник Синдикалне организације ЈП Пословни центар Раковица , закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ОБАВЉАЊЕ ДЕЛАТНОСТИ ОД ОПШТЕГ ИНТЕРЕСА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА „ПОСЛОВНИ ЦЕНТАР-РАКОВИЦА“

I Основне одредбе

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из области рада и радних односа запослених у ЈП "Пословни центар Раковица" (у даљем тексту: Послодавац), заштита запослених, зараде, накнаде зараде и остала лична примања запослених, права синдикалних организација, обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада, међусобни односи потписника овог Уговора и др.

- Оснивач је Градска општина Раковица.
- Послодавац је Јавно предузеће "Пословни центар-Раковица" (у даљем тексту: Послодавац), кога заступа Директор.
- Репрезентативна синдикална организација је: Синдикална оргаанизација ЈП Пословни центар Раковица.
- Запослени је лице које је у складу са законом засновало радни однос са Послодавцем.

Члан 2.

Овај Уговор се примењује на све запослене, осим на Директора, чија се права, обавезе и одговорности уређују уговором који закључују Директор и Надзорни одбор, у складу са законом.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим Уговором непосредно се примењују одредбе закона и Општег колективног уговора.

Члан 4.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом и општим колективним уговором из члана 1. Колективног уговора.

II РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 5.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места Послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови утврђени законом и овим Уговором.

Члан 6.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код Послодавца одлучује надлежни орган код послодавца односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.

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

Члан 7.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, а у складу са колективним уговорима.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом.

2. Пробни рад

Члан 8.

На радно место за које је уговором о раду то предвиђено, запослени се прима на пробни рад.

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

Пробни рад се према стручној спреми утврђује у трајању од:

- 3 (три) месеца за радна места за која се тражи висока стручна спрема – VII степен,
- 2 (два) месеца за радна места за која се тражи виша и средња стручна спрема – VI, V и IV степен,
- 1 (један) месец за остала радна места.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, запослени и Послодавац могу да откажу уговор о раду са отказним роком од 5 (пет) радних дана.Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Пробни рад прати и оцењује комисија коју именује Директор, а иста је састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

3. Приправници

Члан 9.

На радна места утврђена Правилником о организацији и систематизацији радних места запослени се може примити у радни однос у својству приправника.

Приправнички стаж за запослене са високом стручном спремом траје 12 (дванаест) месеци, а са вишом и средњом стручном спремом 6 (шест) месеци.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места на које је распоређен и сва друга права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Приправник полаже стручни испит пред Комисијом за полагање стручног испита.

Комисију за полагање стручног испита именује Директор, а састављена је од најмање три члана одговарајуће школске спреме и струке, у односу на приправника који полаже приправнички испит.

По положеном стручном испиту приправник се распоређује на послове радног места за које се у трајању приправничког стажа оспособљавао, а у складу са са Правилником о организацији и систематизацији радних места Послодавца.

У случају да не положи стручни испит приправнику престаје радни однос.

4. Радно време

Члан 10.

Пуно радно време запослених износи 40 (четрдесет) часова недељно.

Радни дан траје 8 (осам) часова, а радна недеља 5 (пет) радних дана.

Распоред радног времена, у оквиру радне недеље, утврђује Директор, или лице које он овласти.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку радног времена, и то највише до 1,5 (једног и по) часа рада.

Члан 11.

Запослени може радни однос засновати и са непуним радним временом на неодређено време и одређено време у складу са законом, а своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Запослени који ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца.

Члан 12.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД), али не дуже од 8 часова недељно, у следећим случајевима:

- у случају више силе;

- изненадног повећања обима посла;

- у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран

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

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 (осамнаест) година ,запосленој за време трудноће као и запосленој која дoји дете,ако је такав рад штетан за њено здравље или здравље детета.

Члан 13.

Распоред радног времена утврђује Директор.

Члан 14.

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

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,
- организације рада и бољег коришћења средстава рада,
- због рационалног коришћења радног времена,
- извршења одређеног посла у одређеним роковима.

Прерасподела радног времена на основу става 1. овог члана мора се извршити тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 (шест) месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 15.

Послодавац може запосленом коме се врши прерасподела радног времена да одреди да на други начин и у другом периоду користи дневни и недељни одмор, уз услов да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном закону.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 (десет) часова непрекидно.

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

5. Одмори и одсуства

5.1. Одмор у току рада

Члан 16.

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

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

Члан 17.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди одмор између у трајању од најмање 12 (дванаест) часова непрекидно у оквиру 24 (двадест и четири) часа, осим ако се ради о сезонским пословима, када тај одмор може да буде и 11 (једанаест) часова и недељни одмор у трајању од најмање 24 (двадесетчетири) часа непрекидно.

5.2. Годишњи одмор

Члан 18.

Запослени има право на годишњи одмор од најмање 20 (двадесет) радних дана.

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

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

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

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

а) доприноса на раду

б) условима рада

в) радног искуства

г) стручне спреме запосленог

д) других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

Под радним искуством запосленог сматрају се године проведене на раду.

Под здравственим стањем запосленог или члана уже породице сматрају се инвалиди рада II и III категорије и запослени са преосталом радном способношћу, издржавано дете које има сметње у психофизичком развоју, самохрани родитељ или родитељ са више деце.

Под посебним условима рада сматра се тежина послова, утицај рада и радне околине на здравље запосленог на пословима са повећаним ризиком.

Члан 19.

У свакој календарској години запослени има право на коришћење годишњег одмора у трајању од најмање 20 (двадесет), а највише 30 (тридесет) радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. По основу рада проведених у радном односу:

- запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу - 5 (пет) радна дана,
- запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу - 4 (четири) радна дана,
- запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 (три) радна дана,
- запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 (два) радна дана,
- запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 (један) радни дан.

2. Доприноса у раду, односно сложености послова радног места до 5 (пет) радних дана и то:

- за послове за које се захтева I-IV степен стручне спреме - 3 (три) радна дана,
- за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме - 4 (четири) радна дана,
- за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме - 5 (пет) радна дана,

3. По основу услова рада:

- за ноћни рад - 1 (један) радни дан,
- за послове са посебним овлашћењима и одговорностима - 2 (два) радна дана,
- за рад на местима са повећаним ризиком - 3 (три) радна дана.

4. Запосленој особи са инвалидитетом - 5 (пет) радних дана

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:

- Родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - 2(два) радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1(један) радни дан,
- самохраном родитељу са дететом до 14 (четрнаест) година старости, - 3(три) радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2(два) дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

6. Запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – 5 (пет) радних дана.

7. По предлогу директора или непосредног руководиоца до - 3(три) радна дана.

Члан 20.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два дела, уколико процес рада то дозвољава, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање 2 (две) радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 21.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује Директор, према Плану коришћења годишњег одмора за текућу годину, у складу са процесом рада.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 24 часа пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре 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.

5.3. Одсуствовање са рада

Члан 22.

Директор је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у трајању до 5 (пет) радних дана у календарској години по свим основама у следећим случајевима:

- склапања брака - 5 (пет) радна дана;
- рођење детета, порођај супруге, - 3 (три) радна дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи) - 5 (пет) радна дана;
- смрти брата или сестре запосленог - 3 (три) радна дана;
- смрти родитеља, усвојиоца брата или сестре, брачног друга запосленог и смрти лица који живе у заједничком домаћинству са запосленим - 5 (пет) радна дана;
- тежа болест члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи) - 5 (пет) радна дана;
- селидбе сопственог домаћинства - 3 (три) радна дана;
- полагање стручног испита - 3 (три) радна дана;
- елементарних непогода - 3 (три) радна дана;
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 5 (пет) радних дана;
- учествовање на спортским и радно-производном такмичењу - 3-5 (три до пет) радна дана;
- добровољног давања крви - 2 (два) радна дана.

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

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

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

Члан 23.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 (тридесет) радних дана до годину дана у току календарске године када Директор оцени да то дозвољава процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси Директор или лице које он овласти.

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

Члан 24.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза ако одсуствује с рада због:

1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно- техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

2) привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са законом;

4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да радикод послодавца;

5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе има право да се врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана престанка разлога мировања радног односа.

Права по овом основу остварује и запослени чији је брачни друг упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна или друга представништва.

III ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 25.

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

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

2. Престанак од стране запосленог

Члан 26.

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).

3. Отказ од стране послодавца

Члан 27.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду:

1. Ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако је правноснажно осуђен за кривично дело, за које је предвиђена казна затвора у трајању дуже од 6 (шест) месеци;

4) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

3. Који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 28.

Послодавац може запосленом да за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 28. овог Уговора; уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду,изрекне једну од следећих мера:

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, која се извршава обуставом од зараде,на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

5. Достављање акта о отказу уговора о раду

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. Закона 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 на наводе из упозорења.

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

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 185. овог закона.

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а Закона о раду, 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.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 180. Закона о раду.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

3.Ако 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;

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 његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) 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;

8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

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

4.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.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. Закона о раду 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 179. став 1. тачка 2) Закона о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

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

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

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

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку 8 (осам) дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако тим решењем није другачије одређено.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изврши исплату свих неисплаћених зарада, накнада зарада и других примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са овим Уговором и Уговором о раду.

Исплату обавезе из става 1. овог члана Послодавац је дужна да изврши најкасније у року од 30 (тридесет) дана од дана престанка радног односа.

IV ЗАШТИТА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 31.

Послодавац и запослени су дужни да се упроцесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду и овог Уговора у организовању и спровођењу безбедности и заштите на раду.

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

Члан 32.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди заштитна средства и опрему, средства за хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја по живот и здравље запослених, полазећи од специфичности радних места код Послодавца.

Општим актом на основу вештачења надлежне установе утврдиће се радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдикалних организација.

На тим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности Послодавца. Обавеза Послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор Послодавца.

Члан 33.

Запослени су дужни да се оспособе за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им прети опасност по живот и здравље; да се подвргну редовним и ванредним превентивним здравственим прегледима; да своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају; да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине; да правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 34.

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 угозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 35.

Запослени има право да одбије да ради одређене послове ако му због вршења тих послова прети опасност по здравље или живот, у складу са Законом.

Председник синдикалне организације има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима рада на сваком радном месту и да надлежном органу послодавца предложи предузимање прописаних мера заштите на раду.

Члан 36.

Заштита жена, омладине и инвалида у Предузећу остварује се у складу са законом.

V ЗАРАДА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 37.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,

- других примања по основу радног односа уговорених Колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима.

Зараде се утврђује на основу основице које доноси Влада РС и коефицијента радног места.
Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и овим Уговором.
Запосленом се гарантује једнака зарада за исти или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Члан 38.

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

- основне зараде,
- уговорене зараде,
- увећане зараде,
- умањене зараде и
- награде

Основна зарада запосленог се утврђује на основу:

- вредности – коефицијената посла,
- основице и
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Цена рада се утврђује на основу основице коју одређује Влада РС и коефицијента радног места.

Члан 39.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова Послодавца, утврђених Правилником о организацији и систематизацији радних места.
Основна зарада запослених кретаће се у распону од 1:9 (један према девет) између најнижег и највишег коефицијента.

Члан 40.

Зарада из члана 39. овог Уговора уговара се на основу следећих критеријума:

- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради,
- радног искуства,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада и

- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности Послодавца.

Члан 41.

Зарада запослених може се увећати до 30% (тридесет од сто) по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

На основу предлога непосредних руководилаца помоћници директори сектора утврђују коначан предлог за увећање зараде за претходни месец.

Одлуку о увећању зараде доноси Директор.

Члан 42.

Зарада запослених може се умањити до 20% (двадесет од сто).

Критеријуми за умањење зарада су:

- незадовољавајући квалитет рада,
- незадовољавајућа стручност у раду,
- незадовољавајући однос према средствима рада и
- незадовољавајућа радна дисциплина запослених.

На основу предлога непосредних руководилаца помоћници директори сектора утврђују коначан предлог за умањење зараде за претходни месец.

Одлуку о умањењу зараде доноси Директор.

Члан 43.

Оснивач се обавезује да заједно са Послодавцем обезбеђује исплату зарада за запослене у роковима прописаним Законом.

1. Увећана зарада

Члан 44.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- прековремени рад,

- рад на дан празника који је нерадан,
- ноћни рад,
- рад у смени,
- додатак на зараду по основу времена проведеног на раду код послодавца – минули рад

Члан 45.

Послодавац се обавузује да запосленом увећа основну зараду, и то:

- за рад на дан празника који је нерадан за 110% (стодесет од сто) од основице,
- за рад ноћу ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 26% (двадесетшест од сто) од основице,
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена за 26% (двадесетшест од сто) од основице.

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

Члан 46.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додатак на зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остваreном у радном односу код послодавца (у даљем тексту :минули рад) у износу од 0,4% (нула четири од сто) од основице.

У случају статусне промене,при обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено код послодавца предходника као и повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Члан 47.

Запосленом припада право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Члан 48.

Запосленом припада накнада зараде за време одсутвовања са посла због привремене спречености за рад проузрокованом болешћу или повредом ван рада до 30 (тридесет) дана у висини од 65% (шездесетпет од сто) од просечне зараде у предходних 12 (дванаест) месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу код послодавца.

Запосленом припада накнада зараде за време одсутвовања са посла због привремене спречености за рад проузрокованом болешћу ЦОВИД' 19 или мерама изолације налођене у вези са болешћу

ЦОВИД 19 у висини од 100% (сто од сто) од просечне зараде у предходних 12 (дванаест) месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу код послодавца.

Члан 49.

Запосленом припада накнада зараде у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

2. Накнада трошкова

Члан 50.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада до висине цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз 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 приградски и градски превоз као једино средство превоза.У колико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз; запосленином који користи годишњи одмор припада део месечне претплатне карте за превоз сразмеран времену проведеном на раду у тој календарској години.

- месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250 динара са припадајућим порезима и доприносима по дану проведеном на раду

- регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини од 1/12 (једне дванаестине) месечно од просечне исплаћене зараде по запосленом у Београду, за децембар месец претходне године.

- дневницу за службено путовање у иностранство или земљи најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника.

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.

Висина месечне накнаде за трошкове исхране и регрес запосленог увећаваће се за проценат,раста цена на мало у предходној години за наредну годину.

Запослени има право на 11 (једанаест) исплата зараде у току календарске године.

Послодавац може изузетно одлучити исплату и трошкове превоза за 12 дванаести месец у текућој години у колико постоје финансијске могућности предузећа.

Члан 51.

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

Запослени који кривицом Послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31.12. текуће године, има право на накнаду штете за неиплаћени регрес у складу са законом.

4. Друга примања

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа 2 (две) просечне зараде по запосленом исплаћене по последњем објављеном податку у Републици Србији.

- накнаду трошкова погребних услуга члановима уже породице у случају смрти запосленог или запосленом у случају смрти члана уже породице, до неопорезивог износа.
Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

- запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Члан 53.

У складу са годишњим Програмом пословања Послодавца, а према Одлуци о критеријумима и висини коју одреди Директор, Послодавац може да обезбеди право и исплати:

- Солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или члана уже породице, здравствене рехабилитације запосленог, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, пружања помоћи породици умрлог запосленог, набавке лекова за запослене или члана уже породице и трошкове операција.

- Запослени има право на јубиларну новчану награду поводом непрекидног радног односа у предузећу, у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 25% при сваком наредном остваривању тог права, тако да се исплаћује:

1) За 10 година рада у радном односу - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса;

2) За 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог члана увећане за 25%;

3) За 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог члана увећане за 25%;

4) За 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог члана увећане за 25%;

5) За 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог члана увећане за 25%.

Запосленима се исплаћује јубиларна награда у року од 30 дана од дана када запослени стиче право на јубиларну новчану награду.

- Послодавац је дужан да планира и запосленом/именованом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.Одлуку о исплати солидарне помоћи доноси директор предузећа.

5. Минимална зарада

Члан 54.

Услед поремећаја пословања Послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада , у складу са Законом.

Члан 55.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз сагласност репрезентативних синдикалних организација у периоду не дужем од 6 (шест) месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке Послодавац заједно са репрезентативним синдикалним организацијама прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

VI ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 56.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена потписници овог Уговора дужни су да поштују процедуру прописану Законом о раду.

Програм решавања вишка запослених доноси Надзорни одбор.

Програм ис ст.2. овог члана садржи:

1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
2) укупан број запослених код послодавца;
3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 57.

Предлог Програма решавања вишка запослених доноси директор и исти доставља репрезентативној синдикалној организацији, Републичкој организацији надлежној за запошљавање, у складу са Законом о раду и Комисији за социјални дијалог.

Репрезентативна синдикална организација је у обавези да Надзорном одбору доставе мишљење на Предлог Програма из ст.2. овог члана у року од 15 (петнаест) дана од дана достављања.

Надзорни одбор формираће Комисију за социјални дијалог састављену од 4(четири) члана на паритетном принципу, од представника Послодавца и репрезентативне синдикалне организације.

Задатак Комисије је да размотри Програм за решавање вишка запослених код Послодавца, програм преструктурирања и унапређења пословања основне делатности, критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца и о томе достави мишљење Надзорном одбору.

Члан 58.

Средства за отпремнину запослених на основу технолошког вишка обезбеђује Оснивач или Предузеће из сопствених средстава, а износ отпремнине биће одређен одредбама Социјалног програма.

У случају да средства за отпремнину по основу технолошког вишка запослених не обезбеђује Оснивач, Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину по основу отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 59.

Запослени не може да ради послове из делатности Послодавца у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица, на територији Републике Србије, без сагласности Послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције дужан је да надокнади штету Послодавцу.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

Запослени који на раду, односно у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету Послодавцу дужан је да насталу штету и надокнади.

Запослени је одговоран за насталу материјалну штету коју је својим радом или пропуштањем да уради, причинио Послодавцу намерно или из крајње непажње.

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

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

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

Члан 61.

Постојање штете, околности под којима је настала, ко је проузроковао, њену висину као и начин како ће се надокнадити утврђује Комисија за утврђивање штете.

Чланове комисије из става 1. овог члана именује Директор Послодавца, на период од 2 (две) године.

Комисија има председника и 2 (два) члана и исти број заменика.

Комисија ради у пуном саставу, а одлучује већином гласова.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 62.

У оправданим случајевима када би плаћањем штете породица запосленог била доведена у тешку материјалну ситуацију, а на предлог организације синдиката чији је запослени члан, Комисија може да предложи Органу управљања да доносе одлуку којом би се запослени у целини или делимично ослободио обавезе плаћања штете.

За штету коју је намерно причинио, запослени се не може ослободити од обавезе надокнађивања штете

IX УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 63.

Представнике запослених у Надзорни одбор именује и разрешава Оснивач у складу са законом и Статутом Предузећа.

Члан 64.

Репрезентативна синдикална организација учествује у поступку статусних промена Послодавца, а посебно својинске трансформације или уговарања концесије и има право давања мишљења и предлога уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдикалних организација организованих код Послодавца.

X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАЛНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА

Члан 65.

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

Синдикалне организације не могу бити распуштене или њихова делатност обустављена или забрањена актом Послодавца.

Запослени приступа синдикалној организацији добровољним потписивањем приступнице.

Члан 66.

Послодавац треба да синдикалној организацији омогући деловање у складу са њеном улогом и задацима прописани у Закону и овим Уговором, и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве, предлоге и да заузима ставове о свим питањима, за материјални, 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.

Члан 67.

Послодавац је дужан:

1. У колико постоје мођности да без накнаде обезбеди синдикалној организацији коришћење просторија, пружа потребне стручне, административне и техничке услуге неопходне за њен рад као и израду завршног рачуна,
2. У колико не ремети обављање посла да омогући председнику или овлашћеном представнику репрезентативне синдикалне организације да професионално обавља функцију и да за то

време прима накнаду зараде радног места на које је распоређен,у трајању од највише 1 (једног) часа у радног времена.

3. Да уколико синдикална организација не искористи право из претходне тачке овог члана, обезбеди репрезентативној синдикалној организацији као и другој синдикалној организацији која је организована и делује код Послодавца по 1 (један) сат од 8 (осам) часова радног времена за обављање њене функције у свему према одредбама Споразума о условима за рад синдикалних организација који закључују Послодавац и синдикалне организације, а ако се Споразум не постигне у складу са одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду,

4. Уз предходну најаву, да представницима синдикалних организација омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани,

5. да председнике репрезентативних и других синдикалних организација позива на седнице Надзорног одбора када се разматрају иницијативе упућене од стране одређене синдикалне организације.

Члан 68.

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

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Члан 69.

Репрезентативна синдикална организација и друге синдикалне организације код Послодавца дужне су да свој рад организују тако да се тиме не омета редован рад и функционисање Послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину.

1. Организовање процеса штрајка

Члан 70.

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

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

Члан 71.

Оснивач утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

Члан 72.

За време штрајка запослени који учествује у штрајку нема права на накнаду зараде.

XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 73.

Потписници овог Уговора обавезују се да, у оквиру својих овлашћења, предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Члан 74.

На сва питања која нису регулисана овим Уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Члан 75.

Овај Уговор се закључује на период до (три) године.

Потписници могу раскинути овај Уговор споразумно или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа, овај Уговор се примењује до разрешења спорних питања, а најдуже 6 (шест) месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања ради разрешења спорних питања започну у року од 15 (петнаест) дана од дана подношења отказа.

Потписници Уговора могу покренути поступак закључивања нових, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 76.

Измене и допуне овог Уговора врше се по поступку по којем је закључен овај Уговор.

Члан 77.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана потписивања.

Директор
ЈП „Пословни центар –Раковица“
Душица Стојковић
Душица Стојковић

Председник
СО Раковица
Милош Симић

Председник
Синдикалне организације
ЈП Пословни центар Раковица
Тамара Павић