



***ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР***  
***ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНОЈ И***  
***СТАМБЕНОЈ***  
***ДЕЛАТНОСТИ У БЕОГРАДУ***

***Београд, 22. 12. 2014. године***

## САДРЖАЈ

<i>I</i>	<i>Основне одредбе .....</i>	<i>1</i>
<i>II</i>	<i>Зараде, накнада зарада и друга примања</i>	<i>2</i>
	1. <i>Зараде.....</i>	<i>2</i>
	2. <i>Увећана зарада.....</i>	<i>4</i>
<i>III</i>	<i>Радни односи .....</i>	<i>8</i>
	1. <i>Заснивање радног односа.....</i>	<i>8</i>
	2. <i>Радно време.....</i>	<i>8</i>
	3. <i>Одмори и одсуства .....</i>	<i>10</i>
<i>IV</i>	<i>Учешће у управљању .....</i>	<i>13</i>
<i>V</i>	<i>Престанак потребе за радом запослених</i>	<i>13</i>
<i>VI</i>	<i>Начин решавања спорова .....</i>	<i>14</i>
<i>VII</i>	<i>Услови за рад синдиката .....</i>	<i>14</i>
<i>VIII</i>	<i>Организовање процеса штрајка.....</i>	<i>16</i>
<i>IX</i>	<i>Прелазне и завршне одредбе.....</i>	<i>16</i>

На основу члана 246 Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 75/2014), градоначелник града Београда у име града Београда, као оснивач и репрезентативни синдикати основани за територију града Београда, и то: Синдикат комуналаца Београда, Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности "Независност" и Удружени синдикати Србије "Слога" комуналне делатности Београда и Београдска Унија Синдиката закључују:

## Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1

Овим Посебним колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), јавних предузећа у комуналној и стамбеној делатности (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодаваца и међусобни односи оснивача и послодаваца.

Овај уговор закључује се између оснивача и репрезентативних синдиката организованих у комуналној и стамбеној делатности за територију града Београда (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у предузећима комуналне и стамбене делатности на територији Београда.

#### Члан 2

Оснивач је град Београд.

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

Послодавац је јавно комунално предузеће, које је основано и обавља производњу, испоруку и пружање комуналних производа и услуга, предузеће којем је поверено обављање комуналне делатности, јавно стамбено предузеће и предузеће које обавља комунално-стамбену делатност од интереса за град Београд као и друга у складу са одлуком оснивача.

#### Члан 3

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса, и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незамењив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

#### Члан 4

Оснивач предузећима, која је основао и којима је поверио вршење комуналне делатности, 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 и стамбених делатности.

Послодавци организују извршење посла, обезбеђују квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање

висине зараде утврђених законом и овим уговором и колективним уговором код послодавца.

Средства за исплату зарада обезбеђују послодавци. 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**

Одредбе овог уговора примењују се као основ за закључивање колективних уговора код послодавца из члана 2. овог уговора.

Специфичности, које се односе на основну делатност, регулисаће се колективним уговором код послодавца.

#### **Члан 6**

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима и овим уговором.

## **II ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Зараде**

#### **Члан 7**

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим уговором, колективним уговором 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.);
- других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима.

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

#### **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;

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач град Београд, за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.  
Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

#### **Члан 9**

Маса зарада за редован рад запослених у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности Београда, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

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

Месечну бруто масу зарада из става 1 и 2 овог члана, послодавцима утврђује градоначелник града Београда.

#### **Члан 10**

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

#### **Члан 11**

Вредност посла - коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код сваког послодаваца.

Вредност посла из става 1. овог члана утврђује се колективним уговором код послодаваца.

Основна зарада у јавном комуналном предузећу код послодавца кретаће се у распону од 1:6, између најнижег и највишег.

#### **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 основне делатности јавног предузећа.
- радне дисциплине;

#### **Члан 13**

Колективним уговором код послодавца, основна зарада запослених може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

Увећање зарада - стимулација запосленима може се вршити на основу критеријума, који се утврђују колективним уговором код послодаваца, из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу нормативног акта о расподели зараде код послодавца - запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

#### **Члан 14**

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 15. овог уговора.

#### **Члан 15**

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

#### **Члан 16**

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у јавним предузећима 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.

## **2. Увећана зарада**

#### **Члан 17**

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;
- 4) рад у шихти (двократно радно време);
- 5) рад недељом
- 6) прековремени рад;
- 7) додаток на зараду - минули рад.

#### **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 - најмање 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 2% од основице;
- за рад у шихти - 10% од основице; (двократни дневни рад);
- за рад недељом – најмање 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – до 30% од основице.

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

Колективним уговором код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, колективним уговорима 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 0,4% од основице.

#### **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;
- необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, 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 65 овог уговора.

#### **Члан 21**

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана 70 % од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додаток по основу дужине времена проведеног у радном односу.

#### **Члан 22**

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

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

- општим актом код послодавца или уговором о раду утврђује до које удаљености (и на који начин) се обезбеђује накнада трошкова превоза, изван територије града Београда (ИТС);
- 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;
- дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 Евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне 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 23**

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

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

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

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

### **Члан 24**

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 две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

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

### **Члан 25**

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.

### **Члан 26**

Колективним уговором, односно уговором о раду утврђује се право на:

- јубиларну награду поводом прве годишњице (десет година) непрекидног рада запосленог у предузећу, у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код



послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда. Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме се стиче право.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то најмање:

- за 10 година - 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година - 0,625 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година - 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година - 0,875 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година - 1 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година - 1,1 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година - 1,1 просечне зараде у предузећу.

#### **Члан 27**

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

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

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

#### **Члан 28**

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

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

#### **Члан 29**

Обезбеђење права и начин исплате примања из члана 24, 25, и 28. овог уговора регулишу се колективним уговорима код послодавца.

#### **Члан 30**

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

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

### **Члан 31**

Послодавац минималну зараду, из члана 30. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

## **III РАДНИ ОДНОСИ**

### **Члан 32**

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

### **Члан 33**

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом и колективним уговорима, 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 колективних уговора и остваривање права запослених.

#### **1. Заснивање радног односа**

### **Члан 34**

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, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

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

Пријем новозапослених и лица из става два овог члана врши се по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

### **Члан 35**

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

#### **2. Радно време**

### **Члан 36**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова, а радна недеља траје 5 радних дана.

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

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

#### **Члан 37**

Радно време између 22 часа и 6 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 мора се организovati тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

#### **Члан 38**

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

#### **Члан 39**

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

Скраћивање радног времена се врши сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца, а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције уз пуно учешће репрезентативних синдиката.

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

#### **Члан 40**

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

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

#### **Члан 41**

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

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1 овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

### **3. Одмори и одсуства**

#### **Члан 42**

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

#### **А Годишњи одмор**

#### **Члан 43**

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима 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 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 44**

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 7 радних дана;
- 2) Сложености послова - доприноса у раду: до 5 радних дана на и то:
  - за послове за које се захтева од I до IV степен стручне спреме до 2 радна дана;
  - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме до 3 радна дана;
  - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме до 4 радна дана;
  - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима до 5 радних дана;
- 3) По основу услова рада до 7 радних дана;
- 4) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју до 4 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 7 радних дана.

#### **Члан 45**

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 30. јуна наредне године.

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

#### **Члан 46**

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

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

### **Б Одсуство са рада**

#### **Члан 47**

Директор послодавца је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак 5 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) 7 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 5 радна дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана;
- теже болести члана уже породице 7 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана;
- полагања стручног испита 1-6 радних дана;
- елементарних непогода 3-5 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3-7 радних дана;
- добровољног давања крви 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви.

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, 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.

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

#### **Члан 48**

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

#### **Члан 49**

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

- неге члана уже породице 5 радних дана;
- неге члана шире породице 3 радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 47 2 радна дана

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

#### **Члан 50**

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, колективних уговора и уговора о организовању и спровођењу заштите на раду.

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

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

#### **Члан 51**

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког предузећа.

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката.

На овим радним местима могу радити само 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 52**

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

#### **Члан 53**

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.

#### **Члан 54**

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства до 0,20 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

### **IV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**

#### **Члан 55**

Представнике запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених именују се у надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, предлози запослених ће се достављати директору послодавца сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

#### **Члан 56**

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

#### **Члан 57**

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

### **V ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 58**

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

## **Član 59**

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавци су обавезни да предвиде 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 од збира трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

## **Član 60**

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

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

## **VI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА**

### **Član 61**

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

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

## **VII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 62**

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 доставља синдикат преко писарнице.



### **Члан 63**

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се 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 64**

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;
- Колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца утврђује се право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције.
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

### **Члан 65**

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

### **Члан 66**

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

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

### **Члан 67**

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа 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.

## **VII ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА**

### **Члан 68**

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код послодавца.

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

### **Члан 69**

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

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

### **Члан 70**

Уколико се због необезбеђења права, из овог уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

## **IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 71**

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 у складу са законским прописима уз обавезно учешће и сагласност репрезентативних синдиката који чине саставни део овог уговора.

### **Члан 72**

Овај уговор је основ за закључивање колективних уговора код послодавца у предузећима из члана 2. овог колективног уговора, а непосредно се примењује код послодавца код којих није потписан колективни уговор.

### **Члан 73**

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора у року од тридесет 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 тридесет 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 послодаваца.

#### **Члан 74**

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 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 75**

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1 члана 74 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 76**

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

#### **Члан 77**

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

#### **Члан 78**

Овај колективни уговор је основ за закључивање колективног уговора код послодаваца у складу са законом.

#### **Члан 79**

Овај уговор биће објављен у "Службеном листу града Београда" по извршеној регистрацији у надлежном министарству за послове рада.

#### **Члан 80**

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду ("Службени лист града Београда", број 55, од 10. октобра 2012. године, који је ступио на снагу 18. октобра 2012. године и „Службени гласник Републике Србије“ број 98/2012).

