



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIII Број 16

14. април 2009. године

Цена 200 динара

На основу члана 246. Закона о раду Србије („Службени гласник РС“, бр. 24/05 и 61/05), градоначелник града Београда у име града Београда, као оснивач, Синдикат комуналаца Београда, Београдска унија синдиката и Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност“ 13. априла 2009. године закључују

## ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНОЈ И СТАМБЕНОЈ ДЕЛАТНОСТИ У БЕОГРАДУ

#### 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 града.

##### 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 за производњу, испоруку и пружање комуналних производа и услуга, предузећа којима је поверено обављање комуналне делатности, јавно стамбено предузеће и друге службе и предузећа које обављају 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 незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

##### Члан 4.

Оснивач обезбеђује предузећима која је основао и којима је поверио вршење комуналне делатности, 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 прате извршење посла, 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.

Послодавци и оснивач обезбеђују средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20 % када средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода послодавца.

##### Члан 5.

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

Своје специфичности, на основу основне делатности, послодавци ће регулисати колективним уговором.

##### Члан 6.

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

## II – ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

### II – 1. Зарада

##### Члан 7.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која 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 уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима.

Зарада се утврђује на основу цене посла који запослени обавља на радном месту.

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 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Цена радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач град Београд, за текући месец утврђује се на основу одобрене масе

за одговарајући месец и временаведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

#### Члан 9.

Маса зарада за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности Београда чији је оснивач град Београд утврђује се програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

Месечна бруто маса послодавцима утврђиваће се закључком градоначелника града Београда, у складу са одговарајућом политиком зарада у јавном сектору.

#### Члан 10.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 9. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у чл. 7, 8, 19, 22, 23. и 24. овог уговора.

#### 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 послодавца.

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

Основна зарада у јавном комуналном предузећу кретаће се у распону од 1 према 6, између најнижег и највишег коефицијента.

#### Члан 12.

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

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

#### Члан 13.

Колективним уговором код послодавца, 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 послодавца, 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.

#### Члан 14.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента сложености посла утврђеног у правилнику о организацији и систематизацији послова.

#### Члан 15.

Послодавац и репрезентативни синдикат колективним уговором код послодавца утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују вредност – 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.

## II – 2. Увећана зарада

#### Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

1. прековремени рад;
2. рад на дан празника који је нерадни дан;
3. ноћни рад;
4. рад у смени и
5. рад у шихти;
6. додатак на зараду по основу временаведеног на раду – минули рад.

#### Члан 18.

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

- за рад на дан празника који је нерадни до 150 % од основице;
- за рад ноћу (између 22 часа и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла до 45 %;
- за рад у смени до 5 %, уколико је вреднован при утврђивању основне зараде;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена до 45 % од основице;
- за рад у шихти до 15 % од основице и
- за рад недељом до 15 % 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.

При утврђивању 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 додатак на зараду по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

## II – 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 претходна три месеца 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 произроковало 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 произрокована 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 68. 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 у висини 70 % од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

### II – 4. Накнада трошкова

#### Члан 22.

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

– трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз као једино средство превоза;

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије 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 иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника;

– трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру.

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

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250,00 динара бруто зараде по радном дану.

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

#### Члан 23.

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

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

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године има право на накнаду штете у складу са законом.

### II – 5. Друга примања

#### 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 или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, најмање у висини износа три зараде коју би радник остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим

што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у граду, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог поволније;

– 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 узраста 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 годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности од градоначелника;

– јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада радника 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.

Под јубиларном годином рада предузећа подразумева се најмање 20 година постојања предузећа, а после тога свака наредна десетогодишњица рада укључујући и статусне промене којим наставља рад као правни следбеник.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада радника у предузећу, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога свака 5. година рада код истог послодавца. Висина награде за сваку наредну петогодишњицу увећава се за 1/4 месечне зараде код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда, односно највише 2,5 зараде за проведених четрдесет година рада.

#### Члан 27.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, у складу са чланом 61. став 4. тачка 1. овог уговора, и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, а исплату врши послодавац по добијеној сагласности од градоначелника града Београда.

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. и 2. 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;

– наступања теже инвалидности;

– ублажавања последица елементарних и других непогода;

– пружања помоћи породици умрлог запосленог.

Солидарна помоћ за теже болести запосленог или члана уже породице исплаћује се у износу од најмање једне просечно исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата, а у случају смрти и набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну.

## Члан 29.

Обезбеђење права и начин исплате примања из члана 24, 25, 26. и 28. овог уговора регулишу се колективним уговорима код послодавца.

**II – 6. Минимална зарада**

## Члан 30.

Услед 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 Одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

## Члан 31.

Послодавац минималну зараду из члана 30. може исплаћивати на основу посебне одлуке управног 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, у предузећу или ван предузећа, увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених.

**III – 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 у складу са законом и доставља репрезентативним синдикатима у предузећу.

Пријем новозапослених може да се врши 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.

## Члан 36.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор.

**III – 2. Радно време**

## Члан 37.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку радног дана и то највише до 1,5 часова.

## Члан 38.

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 организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

## Члан 39.

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

## Члан 40.

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.

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

## Члан 41.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом, а према потребама послова и задатака процеса рада.

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

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом, а најдуже 240 часова у календарској години по запосленом.

## Члан 42.

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.

**III – 3. Одмори и одсуства***А. Годишњи одмор*

## Члан 43.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20, а највише 35 радних дана по свим основама.

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

- а) радног искуства,
- б) сложеност послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту,
- в) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- г) 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 до 5 радних дана и то:
  - 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 за које се захтева од I до IV степена стручне спреме до 2 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.

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

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

## Члан 46.

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 три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

## Члан 47.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор послодавца према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, ако се тиме не ремети процес рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор послодавца у писаној форми и уручује запосленом.

*Б. Одсуствовање са рада*

## Члан 48.

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 7 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 3 радна дана
- смрти родитеља, усвојиоца, 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 7 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

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 49.

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 50.

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 48 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, 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.

**III – 4. Заштита на раду**

## Члан 51.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности 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 колективни уговор о здрављу и безбедности на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду.

## Члан 52.

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 оболења, уз обавезу информисања синдиката.

На таквим 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 управни одбор послодавца.

#### Члан 53.

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 54.

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 55.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства, која не могу бити нижа од 0,20 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат.

### IV – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 56.

Представнике запослених именује и разрешава у управном и надзорном одбору оснивач на предлог запослених. Представници запослених именују се у управни и надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова управног и 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 управног и надзорног одбора, предлози запослених ће се достављати директору послодавца сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

#### Члан 57.

Репрезентативни синдикати учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија предузећа, и има право давања мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

#### Члан 58.

Управни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативних синдиката.

#### Члан 59.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

### V – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 60.

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 и припреме за приватизацију.

#### Члан 61.

Потписници колективног уговора утврђиваће договором број запослених за чијим је радом престала потреба.

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.

Обавезују се потписници да на основу елемената из става 1. и 2. овог члана, донесу програм рационализације броја запослених за период 2009–2012. године, полазећи од специфичности послова комунално-стамбене делатности.

За послодавца који смање број запослених примењиваће се стимулативне мере, и то:

1. када се смањи 5 % и више запослених послодавци су обавезни да уплаћују добровољно пензијско осигурање до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана;

2. маса зарада утврђена закључком градоначелника не умањује се по основу смањења броја запослених.

#### Члан 62.

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 провео више од 20 година, 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.

#### Члан 63.

Градоначелник града Београда, послодавац и репрезентативни синдикати формираће комисију за социјални дијалог на нивоу града Београда, коју чине по три представника оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак ове комисије је: да припреми споразум о рационализацији броја запослених у јавним предузећима, програма унапређења пословања основне делатности и утврђивање критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

### VI – НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

#### Члан 64.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, 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.

## Члан 65.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

Процедура и поступак споразумног решавања индивидуалног радног спора регулисаће се колективним уговором код послодавца.

## VII – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

## Члан 66.

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.

## Члан 67.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом 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 информира 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 68.

Послодавац је дужан:

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и изразу завршног рачуна;

– да омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или републике изабраног у органе синдикалне централе да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;

– да председнику синдикалне подружнице и синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката;

– да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (не репрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, у складу са законом;

– 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 управног одбора, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се одnose на права и обавезе запослених.

## Члан 69.

Председник репрезентативног синдиката који професионално обавља своју дужност, за време трајања мандата има право на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

## Члан 70.

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 управном и надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

## Члан 71.

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.

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

## VIII – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

## Члан 72.

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 73.

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 74.

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 75.

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

## Члан 76.

Овај уговор непосредно се примењују и основ је за закључивање колективних уговора код послодавца, у предузећима из члана 2. овог уговора.

## Члан 77.

За праћење примене и тумачење одредаба овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, а сачињавају је по два представника потписника овог уговора. Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна да потписницима сваких шест месеци доставља извештај о примени овог уговора.

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

**Члан 78.**

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истичања рока на који је овај уговор закључен.

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

**Члан 79.**

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 78. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

**Члан 80.**

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

**Члан 81.**

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и Општег колективног уговора.

**Члан 82.**

На основу овог уговора, колективни уговори код послодаваца, уз поштовање свих одредаба, морају да се потпишу у року од три месеца од дана ступања на снагу овог уговора.

**Члан 83.**

Овај уговор објавиће се у „Службеном гласнику РС“ по извршеној регистрацији у надлежном министарству за послове рада.

**Члан 84.**

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 8/2006, 11/2006, 19/2007 и 5/2008), регистрован Решењем Министарства рада, запошљавања и социјалне политике број 110-00\*51/2006-02 под редним бројем 2, 12. маја 2006. године, и објављен у „Службеном гласнику РС”, број 105/2006 од 21. новембра 2006. године.

**Члан 85.**

Овај уговор ступа на снагу и примењују се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда“.

**Град Београд**

Број 110-1069/09, Београд, 13. априла 2009.

Градоначелник  
**Драган Ђилас, с. р.**

**Синдикат комуналаца Београда**

Број 345, Београд, 13. априла 2009. године

Председник  
**Драгутин Животић, с. р.**

**Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност”**  
Број 31/09, Београд, 13. априла 2009. године

Председник  
**Небојша Тасић, с. р.**

**Београдска унија синдиката**

Број 0109, Београд, 13. априла 2009. године

Председник  
**Горан Стоиљковић, с. р.**

## САДРЖАЈ

Страна

Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду ----- 1