



Синдикат запослених у комунално-  
стамбеној делатности Србије



Грански синдикат јавних саобраћајних и  
комуналних делатности "Независност"

---

## **ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

**ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНО-СТАМБЕНОЈ  
ДЕЛАТНОСТИ НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

Београд, децембар 2010.

## САДРЖАЈ

1.	ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ .....	3
2.	РАДНИ ОДНОСИ .....	4
3.	ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ .....	6
4.	РАДНО ВРЕМЕ .....	7
5.	ОДМОР И ОДСУСТВА .....	8
6.	БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ .....	10
7.	ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ...	15
8.	ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА .....	20
9.	НАКНАДА ШТЕТЕ .....	22
10.	УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА .....	23
11.	ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ .....	25
12.	УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ .....	26
13.	ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ .....	26
14.	ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ..	26
15.	МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА .....	27
16.	ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ .....	27

На основу члана 246. Закона о раду Србије ("Службени гласник РС" 24/05, 61/05 и 54/09), **РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТИ У КОМУНАЛНО-СТАМБЕНОЈ ДЕЛАТОСТИ ОРГАНИЗОВАНИ ЗА ТЕРИТОРИЈУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ** и то: - Синдикат запослених у комунално-стамбеној делатности Србије и Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности "Независност" и Влада Републике Србије ... 2010. године, **з а к љ у ч у ј у**

## ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНО-СТАМБЕНОЈ ДЕЛАТНОСТИ НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

#### 1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Овим Посебним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом и ратификованим међународним конвенцијама, уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи потписника овог Уговора, поступак измена и допуна овог Уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

##### Члан 2.

Оснивач комуналних предузећа је јединица локалне самоуправе, односно градови и општине на територији РС.

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 од интереса за јединицу локалне самоуправе као и друга јавна комунална предузећа.

##### 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 градова - општине о одређивању комуналних делатности. Комуналне делатности представљају незаменљив услов живота и

рада грађана и других субјеката на територији јединице локалне самоуправе.

##### Члан 4.

Оснивач обезбеђује предузећима, која је основао и којима је поверио вршење комуналне делатности, материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне и стамбене делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних и стамбене делатности.

Послодавци су одговорни за извршење посла, квалитет и обим производа и услуга, редовну исплату зарада у утврђеним роковима, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених Законом и овим Уговором.

##### Члан 5.

Овај Уговор непосредно се примењује и основ је за закључивање посебих колективних уговора на територији, колективних уговора код послодавца, члан 2., став 2 овог Уговора.

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

##### Члан 6.

Овим Уговором, посебним колективним уговором на територији 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 и Општим колективним уговором.

#### Члан 7.

Ако синдикат сматра да општи акт, односно уговор о раду није донет, односно закључен у складу са одредбама закона и овог уговора, или да поједине одредбе нису у складу са законом и овим уговором, дужан је да писмено обавести послодавца о неопходности отклањања уочених повреда закона и овог уговора.

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, општег акта и уговора о раду, у складу са законом.

#### Члан 8.

Послодавац код кога није основан синдикат, на основу захтева репрезентативних синдиката потписника овог Уговора, доставиће општи акт, а ако не доноси општи акт – уговор о раду којим се утврђују права, обавезе и одговорности које се уређују колективним уговором код послодавца.

## 2. РАДНИ ОДНОСИ

#### Члан 9.

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 10.

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 органу синдиката ван предузећа, увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених

### 2.1. Заснивање радног односа

#### 2.1.1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 11.

Радни однос са послодавцем може да заснује само лице које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним

Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста и опис послова, врста и степен стручне спреме, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

Послодавац не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени Правилником.

#### Члан 12.

Правилник доноси Управни одбор на предлог директора по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати дужни су да у року од седам дана по захтеву доставе своје мишљење на Предлог правилника.

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из става 2. овог члана, сматраће се да нема примедби.

## 2.2. Поступак избора кандидата

#### Члан 13.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор послодавца у складу са годишњим програмом пословања на који позитивно мишљење даје Оснивач.

## 2.3. Уговор о раду

#### Члан 14.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду према условима прописаним у закону и Правилником.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада; начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
6. трајање уговора о раду на одређено време;
7. дан почетка рада;

8. радно време (пуно, непуно или скраћено);
9. коефицијент вредности посла који запослени обавља;
10. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
11. позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
12. дужину пробног рада;
13. трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
14. трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

#### **Члан 15.**

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду обавести кандидата о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев достави на увид Закон о раду, уговор послодавца и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

#### **Члан 16.**

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави репрезентативним синдикатима списак запослених и да на захтев репрезентативних синдиката достави обавештење о извршеном пријему нових запослених.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запослених који су засновали радни однос.

#### **Члан 17.**

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.

## **2.4. Пробни рад**

### **Члан 18.**

Пробни рад може трајати најкраће један месец, а најдуже три месеца.

Радне и друге стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија од три члана коју именује директор послодавца.

Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и степен стручне спреме као и запослени на пробном раду.

Комисија прати радне и стручне способности запосленог у току пробног рада.

Комисија је дужна да седам дана пре истека пробног рада, директору достави у писменој форми образложено мишљење о пробном раду запосленог.

## **2.5. Приправници**

### **Члан 19.**

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником који се оспособљава за самостални рад за обављање одређених послова комуналне делатности.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време, престаје радни однос протеклом времена за које је радни однос заснован.

Приправник може обављати приправнички стаж и као волонтер под условима утврђеним уговором о обављању волонтерског рада.

## **2.6. Персонални досијеи запослених**

### **Члан 20.**

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије.

У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радноправни статус запосленог код послодавца (радна књижица, уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз

присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова код послодавца.

Лице које има увид у персонални досијеу запосленог не сме трећем лицу да уступа документацију и саопштава податке из персоналног досијеа који се односи на запосленог, без његове претходне писане сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

## **2.7. Општа оријентација и обука под надзором**

### **Члан 21**

За запосленог који први пут заснива радни однос код послодавца организује се општа оријентација и обука под надзором (у даљем тексту: обука) у радној јединици у којој треба да обавља послове.

Током обуке запослени се упознаје са руководиоцима, другим запосленима у радној јединици, организацијом рада код послодавца и процесом рада на пословима које обавља, као и мерама безбедности и здравља на раду.

### **Члан 22.**

За запосленог који први пут заснива радни однос код послодавца или се премешта на друге послове, послодавац је дужан да организује обуку под надзором запосленог са искуством - ментором.

Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

Дужина обуке зависи од сложености посла, индивидуалних способности запосленог и процене ментора и непосредног руководиоца.

Запосленом се доставља писана листа са деловима радног процеса послова које обавља.

Ментор потписом оверава успешно завршен сваки део обуке са листе делова радног процеса.

### **Члан 23.**

Обука траје најмање две недеље, осим ако ментор писмено не потврди да је запосленом било довољно и краће време за обуку.

Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором другог запосленог са искуством.

Запослени и непосредни руководиоци могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за сигурно обављање послова.

### **Члан 24.**

У персоналном досијеу запосленог чува се евиденција о току, трајању и завршетку обуке.

## **2.8. Измена уговорених услова рада**

### **Члан 25**

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом и овим уговором.

Колективним уговором код послодавца се утврђују случајеви када ће се сматрати да постоји потреба процеса и организације рада

## **3. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **3.1. Образовање**

#### **Члан 26.**

Послодавац може, у складу са правилником и кадровским планом комуналног предузећа, упутити запосленог на додатно образовање, и то:

1. ако се укаже потреба за додатним образовањем запосленог;
2. ако премештај запосленог на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, захтева додатна знања и вештине за обављање ових послова.

#### **Члан 27.**

Запослени кога је послодавац упутио на додатно образовање има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита, и то:

1. три радна дана за сваки испит;
2. 15 радних дана за дипломски испит;
3. 30 радних дана за дипломске академске студије – мастер (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората).

## **4. РАДНО ВРЕМЕ**

### **4.1. Радно време**

#### **Члан 28.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

#### 4.2. Распоред радног времена

##### Члан 29.

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.

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

##### Члан 30.

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.

#### 4.3. Скраћено радно време

##### Члан 31.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђује 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 32.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: радна места са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

##### Члан 33.

Радно време запосленог, у складу са законом и овим уговором, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на

здравље и радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова основне делатности послодавца, а највише 10 сати недељно.

#### 4.4. Прековремени рад

##### Члан 34.

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

##### Члан 35.

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.

#### 5. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

##### 5.1. Одомори у току дневног рада

##### Члан 36.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

Послодавац је обавезан да уреди време одмора на начин којим се не угрожава обављање делатности.

Запослени који ради дуже од 8 сати дневно има право на одмор у току рада од 45 минута.

##### 5.2. Дневни одмор

##### Члан 37.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од

најмање 12 сати непрекидно, ако овим уговором није друкчије одређено.

### 5.3. Недељни одмор

#### Члан 38.

Запосленом се мора обезбедити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно у току радне недеље. Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, послодавац мора да обезбедити одмор у току наредне недеље.

Запосленом се мора обезбедити да најмање једном месечно не ради суботом и недељом.

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда, није могуће обезбедити запосленом право из става 3. овог члана, то право се преноси на наредни месец.

### 5.4. Годишњи одмор

#### Члан 39.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима и то:

##### 1. По основу стручне спреме:

1. запосленом са ВСС, ВС – за 5 радних дана,
2. запосленом са ВКВ – за 4 радна дана
3. запосленом са ССС – за 3 радна дана,
4. запосленом са КВ – за 2 радна дана,
5. запосленом са НК – за 1 радни дан.

##### 2. По основу услова рада:

1. за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада ( у води, на хладноћи, под земљом, на изузетно високим температурама и сл.) – за 5 радних дана,
2. за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,
3. за редован рад суботом, недељом и рад у сменама – за 2 радна дана,

##### 3. По основу радног искуства:

1. запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,
2. запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана,
3. запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана,

4. запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;

**4. По основу инвалидности – за 5 радних дана;**

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

1. родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
2. самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
3. 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 – за 5 радних дана,

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може да се користи у трајању дужем од 35 радних дана.

#### Члан 40.

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 41.

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

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

#### Члан 42.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини 100% зараде коју је остварио за месец који претходи месецу у којем је послодавац одлучио да запослени због потребе рада предузећа не може да користи годишњи одмор за календарску годину, односно у висини плате коју оствари замесец у коме се, сагласно закону, најкасније може користити годишњи одмор за календарску годину.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи други део годишњег одмора

има право на накнаду штете која се утврђује тако што се износ утврђен на начин у ставу 1. овог члана умањује за сразмеран број искоришћених дана годишњег одмора.

Накнада штете из ст. 1. и 2. овог члана утврђује се решењем – у року од 30 дана од дана подношења захтева.

Исплата штете доспева у року од 8 дана од дана доношења решења из става 3. овог члана.

Запослени коме се на лични захтев промени утврђено време коришћења годишњег одмора или коме се због потребе рада предузећа не одобри коришћење годишњег одмора у друго време и запослени који не поднесе писани захтев да му се одобри коришћење годишњег одмора нема право на накнаду штете по основу некоришћења годишњег одмора због кривице послодавца.

### 5.5. Плаћено одсуство

#### Члан 43.

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

- |  |               |
|--|---------------|
| 1) ступања у брак  | 5 радних дана |
| 2) порођаја супруге или усвојење детета  | 5 радних дана |
| 3) Склапање брака детета   | 3 радна дана  |
| 4) порођај другог члана уже породице   | 1 радни дан   |
| 5) смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог)   | 5 радних дана |
| 6) смрти брата или сестре запосленог   | 3 радна дана  |
| 7) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим | 2 радна дана  |
| 8) теже болести члана уже породице   | 5 радних дана |
| 9) селидбе сопственог домаћинства:   |               |
| а) на подручју истог насељеног места   | 2 радна дана  |
| б) ван подручја места становања  | 3 радна дана  |
| 10) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања   | 7 радних дана |
| 11) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом   | 3 радна дана  |
| 12) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу   | 7 радних      |

превенције радне инвалидности дана  
13) учествовања на спортским и 3-7 радних  
радно-производним дана

такмичењима  
14) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви 2 радна дана

#### Члан 44.

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

Запосленом се може, на предлог специјалисте (медицине рада), одобрити плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога, уколико се процес рада може организовати без ангажовања новог запосленог.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 2, 5, 8, 12. и 14. претходног члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

#### Члан 45.

Плаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

#### Члан 46.

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима јединице локалне самоуправе, синдикатима и на позив правосудних органа у складу са овим уговором.

### 5.6. Неплаћено одсуство

#### Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство у случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног колективним уговором код послодавца, када то не ремети процес рада.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање недељу дана пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти у породици.

Ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен може му се одобрити неплаћено одсуство у календарској години, и то:

1. ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (магистратура, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 дана;
2. ради неговања члана уже породице – до 5 дана;
3. ради обављања личних послова – до 7 радних дана;
4. за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – 2 радна дана.
5. опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања - 7 дана;
6. учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама – до 7 дана;
7. састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства – до 5 дана;

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем директора послодавца.

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

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководилац а одобрава директор послодавца, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

#### **Члан 48.**

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства уз сагласност послодавца.

## **6. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **6.1. Права и обавезе**

#### **Члан 49.**

Колективним уговором код послодавца у складу са законом и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

#### **Члан 50.**

Директор послодавца је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене

мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, а у поступку примене мера безбедности и здравља на раду обавезно је учешће представника синдиката.

#### **Члан 51.**

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

#### **Члан 52.**

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на зараду.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

#### **Члан 53.**

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

#### **Члан 54.**

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду има право да, у складу са законом, одбије да обавља послове, има право на зараду као да је радио на свом радном месту, не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

#### **Члан 55.**

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју

проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе има право да зараду као да је радио на свом радном месту.

## 6.2. Послови са повећаним ризиком

### Члан 56.

Запослени може бити ангажован на пословима са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

1. да има прописану стручну спрему;
2. да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком;
3. да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
4. да није млађи од 18 година и старији од 55 година;
5. да није инвалид рада.

### Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

### Члан 58.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

### Члан 59.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, према упутствима медицине рада.

Колективним уговором код послодавца регулисаће се начин остваривања права из става 1. овог члана.

### Члан 60.

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању.

### Члан 61.

Послодавац је дужан да запосленом инвалиду рада обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању.

## 6.3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

### Члан 62.

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора уређује се колективним уговором код послодавца.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

### Члан 63.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

- престанка радног односа код послодавца,
- подношења оставке,
- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, ЈМБГ и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се

најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

#### Члан 64.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информисе најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 65.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

1. са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
2. са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
3. о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
4. са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
5. о другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

#### Члан 66.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

#### Члан 67.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

1. директора послодавца;
2. лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
3. руководиоца дела процеса рада;
4. Одбор за безбедност и здравље на раду;
5. одбор репрезентативног синдиката.

#### Члан 68.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези уочених неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писаном облику, најкасније у року од три дана извести директора послодавца.

#### Члан 69.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

1. непосредно комуницира са запосленима;
2. прима усмене и писане представке запослених;
3. непосредно комуницира са руководиоцима–организаторима процеса рада;
4. непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
5. даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
6. захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
7. да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

#### Члан 70.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са колективним уговором код послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

**Члан 71.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

**Члан 72.**

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

**6.4. Одбор за безбедност и здравље****Члан 73.**

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1. представници запослених за безбедност и здравље на раду;
2. представници које именује директор.

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се колективним уговором код послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца, рачунајући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

**Члан 74.**

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Директор, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

**Члан 75.**

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

1. буде информисан о резултатима процене ризика;
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
7. захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
8. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
9. разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
10. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
11. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
12. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
13. разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

**Члан 76.**

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно - техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са колективним уговором код послодавца.

**Члан 77.**

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да га о свом ставу известе.

**Члан 78.**

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду имају право да присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих функција најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

**Члан 79.**

Одбор за безбедност и здравље на раду остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијским органом.

Одбор за безбедност и здравље на раду може од Управе за безбедност и здравље на раду да тражи мишљења о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

**6.5. Средства и опрема за личну заштиту****Члан 80.**

Актом о процени ризика утврђују се врста средстава и опреме личне заштите за обављање појединих послова.

**6.6. Колективно осигурање запослених****Члан 81.**

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, од

повреда на раду и професионалних оболења.

Висину премије осигурања утврђује Управни одбор послодавца.

**Члан 82.**

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.

**Члан 83.**

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са Законом о раду а исплату врши послодавац по добијеној сагласности од оснивача.

**7. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА****7.1. Зарада****Члан 84.**

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 слично);
- других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима;

зараде за обрачунате порезе и доприносе које запослени плаћа у складу са законом.

**7.2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду****Члан 85.**

Зараде се обрачунавају и исплаћују на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и годишњим Програмом пословања послодавца, на који сагласност даје оснивач.

**Члан 86.**

Средства за исплату зарада чине:

1. основна зарада;
2. накнаде зарада;
2. друга примања која имају карактер зарада.

**Члан 87.**

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

1. основне зараде;
2. дела зараде за радни учинак;
3. увећане зараде.

**7.3. Основна зарада****Члан 88.**

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа;
- коефицијента послова радног места;
- месечног фонда остварених часова рада.

**Члан 89.**

Минималну цену рада радног часа утврђује Социјално-економски савет Републике Србије, најкасније до децембра текуће године.

Вредност радног часа коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећава се за 20% због специфичности послова и услова рада у комуналној привреди. Тако утврђена вредност радног часа служи као јединична-полазна вредност за утврђивање новчаних средстава за исплату зарада запослених у наредној години, код послодавца и доношење годишњег плана рада и пословања послодавца. Сагласност на план рада и пословања послодавца даје оснивач.

Уколико се у току пословне године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из става 1. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

**Члан 90.**

Коефицијент вредности послова радног места изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за обављање одређених послова, полазећи од специфичности послова код сваког послодавца.

Елементи за утврђивање коефицијента послова радних места из претходног става дефинишу се методологијом коју доноси Послодавац и репрезентативни синдикат.

Вредност коефицијента послова свих радних места у предузећу кретаће се у распону од **1 до 5,30** између најнижих и највиших коефицијената.

**7.4. Распони вредности послова по групама послова****Члан 91.****Прва група**

Обухвата најједноставније послове (физички радник почетник).

**Коефицијент за ову групу послова утврђује се у вредности од 1,20;**

**Друга група**

Обухвата послове неквалификованог радика који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, као што су послови: одржавање хигијене пословних просторија; чишћење комуналних објеката и других најједноставнијих послова из области делатности.

**Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,20 - 1,65.**

**Трећа група**

Обухвата послове полуквалификованог запосленог као што су; послови чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање отпадака; помоћни послови у производњи; дистрибуција воде и топлоте; пружање димничарских услуга и других сродних послова.

**Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,40 - 2,20.**

**Четврта група**

Обухвата сложене послове КВ запосленог у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада, за послове који се обављају под најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналној делатности као што су: руковаоци грађевинских машина, руковаоци централног грејања, инсталатери водовода и канализације и други сродни послови.

**Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,10 – 3.10.**

**Пета група**

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, и веома сложене послове висококвалификованих радника запослених у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада.

Послови који се обављају под најтежим условима, са специфичним средствима рада као што су: ВКВ каналски радник, возач специјалног комуналног возила, руковооци парних котлова и блоковских котларница у топлани, возач тролејбуса, трамваја и аутобуса, пословође и други сродни послови.

**Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,60 - 3,60.**

#### Шеста група

Обухвата сложене и специјализоване послове везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и слично.

За обављање ових послова потребна је виша школска спрема.

**Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,90 - 3,80.**

#### Седма група

Обухвата сложене и веома сложене послове високе стручне спреме као што су: послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле у процесу рада и руковођење процесом рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада (главни економиста, главни пројектант, главни диспечер, главни инжењер у производним погонима, итд.)

**Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,80 - 4,80.**

#### Осма група

Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме, магистерија, доктората у процесу рада комуналних делатности као и најсложеније руководне послове као што су: шеф производног погона, погона водовода и канализационе мреже, производње топлотне енергије, директор сектора, директо функционалне целине, помоћник и заменик директора као и други сродни послови.

**Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 4,40 - 5,30.**

#### Члан 92.

Новчани износ основне зараде запосленог, који се уговара уговором о раду, обрачунава се множењем вредности радног часа за текући месец, коефицијента посла радног места и месечног фонда часова рада.

Новчани износ основне зараде утврђен уговором о раду запосленог мења се у зависности од промене вредности радног часа и месечног фонда часова рада у месецу за који се обрачунава зарада.

#### 7.5. Зарада за радни учинак

##### Члан 93.

Основ за утврђивање резултата рада запосленог је резултат рада на радном месту и радни учинак запосленог.

Новчана средства за расподелу зарада запосленима по основу резултата рада и радног учинка може се вршити из средстава издвојених за зараде у годишњем програму пословања, и чине највише до 3% од утврђених новчаних средстава за зараде за текући месец.

##### Члан 94.

Основна зарада запосленог може се увећати до 30% по основу посебних резултата рада.

Увећање основне зараде (стимулација) запосленог врши се на основу Одлуке о расподели зарада код послодавца.

Резултат рада запосленог утврђује директор на образложени предлог руководиоца запосленог.

#### 7.6. Увећана зарада

##### Члан 95.

Основна зарада запосленог увећава се и то:

1. за рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан – **ДО 150%** од основице;
2. за рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 06 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности коефицијента радног места – **ДО 26%** од основице;
3. за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – **26%** од основице;
4. за рад у смени уколико није вреднован при утврђивању основне зараде – **најмање 26%** од основице;
5. за рад недељом, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – **најмање 15%** од основице.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити и други основи за увећање основне зараде запослених, као напр. шихта и друго.

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.

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 96.**

Основна зарада запосленог увећава се, у висини до 0,5% за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем.

#### **Члан 97.**

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дан државног и верских празника, за рад ноћу, у смени 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.

#### **Члан 98.**

За случај очекиваних ванредних ситуација у пословању, послодавац може одредити дежурство ван радног времена (пасивно дежурство).

Запослени којем је наложено пасивно дежурство, има право на увећање основне зараде у износу до 5 часова његовог ефективног рада за текући месец за свака 24 часа пасивног дежурства.

### **7.7. Накнада зараде**

#### **Члан 99.**

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом, и то за време:

1. коришћења годишњег одмора;
2. плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором;
3. одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
4. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца,
5. за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са

прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;

6. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
7. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
8. присуствовања седницама државних органа и њених тела, седницама органа синдиката у својству члана;
9. за време боловања због хроничног оболења радника који је провео више од 30 година рада у комуналној делатности;
10. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

#### **Члан 100.**

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане болешћу до 30 дана, и то у висини 75% основице за обрачун накнаде утврђене законом, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

### **Друга примања**

#### **7.7.1. Друга примања која имају карактер зараде**

##### **7.7.1.1. Накнада за исхрану у току рада**

#### **Члан 101.**

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од најмање 250,00 динара по радном дану.

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

##### **7.7.1.2. Регрес за коришћење годишњег одмора**

#### **Члан 102.**

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно, од просечно исплаћене зараде по запосленом на територији јединице локалне самоуправе или предузећа, ако је то повољније, 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.

### **7.7.2. Друга примања која немају карактер зараде**

#### **7.7.2.1. Отпремнина поводом пензионисања**

##### **Члан 103.**

Запослени коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини од најмање 4 бруто зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од 3 просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате

#### **7.7.2.2. Солидарна помоћ запосленима**

##### **Члан 104.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1. рођење детета у висини просечне зараде у Републици Србији;
2. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
3. набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
4. здравствене рехабилитације запосленог;
5. настанак теже инвалидности запосленог;
6. набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
7. помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
8. помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини неопорезивог износа;
9. месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен у висини 100% просечне зараде у Републике Србије.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1 – 9. овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са обезбеђеним средствима, а највише до висине три просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

#### **7.7.2.3. Поклон деци запосленог**

##### **Члан 105.**

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

#### **7.7.2.4. Јубиларна награда**

##### **Члан 106.**

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу, и то **најмање** :

- за 10 година – у висини 1 зараде,
- за 15 година – у висини 1,25 зараде,
- за 20 година – у висини 1,5 зараде;
- за 25 година – у висини 1,75 зараде.
- за 30 година – у висини 2 зараде,
- за 35 година – у висини 2,5 зараде.
- за 40 година – у висини 3 зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада по запосленом у Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

##### **Члан 107.**

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди у програмима пословања за ту годину - прво са десетогодшњим, а затим након сваке десете.

### **7.8. Минимална зарада**

##### **Члан 108.**

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада најдуже шест месеци.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у комуналним предузећима исплаћује се у висини минималне зараде утврђене Одлуком Социјално-економског савета Републике Србије увећане за 20% због специфичности и врсте послова.

**Члан 109.**

Послодавац, минималну зараду из претходног члана, може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката.

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

**7.9. Рок за исплату зарада****Члан 110.**

Зарада се исплаћује у следећим роковима:

- аконтација за текући месец до 20-ог у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 5-ог у наредном месецу за претходни месец;
- или једнократно до 20-ог у текућем месецу за претходни месец.

**7.10. Зарада приправника****Члан 111.**

Зарада приправника утврђује се у висини од 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се приправник оспособљава.

**7.11. Накнада трошкова****Члан 112.**

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за превоз на рад и са рада у висини накнаде утврђене колективним уговором код послодавца у складу са законом;
2. за време проведено на службеном путу у земљи – дневницу у висини од 5% просечне зараде запосленог у привреди Републике Србије према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
3. за ноћење на службеном путовању, према поднетом рачуну, осим у хотелу прве категорије;
4. за превоз у обављању службеног путовања у висини цене превоза за одобрено средство превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага;
5. за коришћење телефона, телефакса и интернета у службене сврхе на службеном путу у висини стварних трошкова;

6. за време проведено на службеном путовању у иностранству – дневница у висини утврђеној прописом Владе Републике Србије;
7. за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 30% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру;
8. за повећане трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне зараде запосленог у Републици Србије према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана и трошкове исхране и смештаја.

**8. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА****Члан 113.**

Запосленом престаје радни однос и то:

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

**8.1. Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца****Члан 114.**

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова код послодавца - даном достављања правоснажне одлуке, изузев у случају здравствених разлога;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере.

## 8.2. Отказ од стране послодавца

### Члан 115.

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

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени изврши следеће повреде радне обавезе:
  - неоправдан изостанак са рада најмање три заустопна радна дана;
  - изазивање нереди и туче на раду;
  - крађе;
  - присуства на раду у пијаном стању или под утицајем наркотика;
  - повреде радне обавезе која у себи садржи елементе кривичног дела;
  - нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа зарада;
  - давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећен послодавац или појединац;
  - злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
  - одавања пословне тајне утврђене актом послодавца или других података до којих долази радећи свој посао;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом директора послодавца, односно ако је његово понашање на раду и у вези са радом такво да не може да настави рад код послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у складу са Законом о раду;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуствовање са рада због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду због измењених уговорених услова рада из члана 171. став 1. тач. 1)-4) Закона о раду;

8. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) Закона о раду;

9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

### Члан 116.

Запосленом се не може отказати уговор о раду ако одбије да ради јер му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду.

Запослени не може бити одговоран за повреду радне дисциплине и повреду радних обавеза коју је учинио ако постоје околности које искључују његову одговорност.

### Члан 117.

Директор је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 116. став 1. тач. 1) до 3) Закона о раду и другим случајевима утврђеним законом, писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од пет радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења директора.

### Члан 118.

Директор послодавца је дужан да писано упозорење достави запосленом.

Упозорење мора да садржи конкретне чињенице које су утврђене, уочене грешке запосленог у раду, законски основ на основу кога му се упућује писмено упозорење о могућем отказу уговора о раду, као и рок за давање одговора на упозорење.

### Члан 119.

Директор може ценећи олакшавајуће околности као и чињеницу да повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду без писаног упозорења.

### Члан 120.

Директор је дужан да писано упозорење пре отказа уговора о раду достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави писано мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

#### Члан 121.

Директор не може да откаже уговор о раду запосленом због следећег:

1. привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужења или дослужења војног рока;
4. чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
5. деловања у својству представника запослених у складу са законом;
6. обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

#### 8.3. Престанак потребе за радом запослених због технолошког вишка

##### Члан 122.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена (члан 117. став 1. тачка 9 овог Уговора) потписници колективних уговора у предузећима су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију као и програм за материјално збрињавање запослених којима престаје радни однос. Социјалним програмом се обезбеђују права на исплату отпремнине које не могу бити испод нивоа који је утврдила Влада Републике Србије.

##### Члан 123.

Јединица локалне самоуправе-оснивач, послодавац и репрезентативни синдикати обавезни су да формирају комисију за социјални дијалог, коју чине по три представника оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката. Задатак ове Комисије је да припреми Споразум о рационализацији броја запослених у јавном комуналном предузећу, програме

унапређења пословања основне делатности и утврђивању критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности (члан 179, став 9. Закона о раду).

##### Члан 124.

Послодавац и представници репрезентативних синдиката утврђиваће договором број запослених за чијим је радом престала потреба.

У Програму пословања 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.

Послодавац и представници репрезентативних синдиката се обавезују, да на основу елемената из става 1. и 2. овог члана, донесу Програм рационализације броја запослених, полазећи од специфичности послова комуналне делатности.

##### Члан 125.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена (на основу члана 179. ст. 9 Закона о раду), при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба. Одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће послодавац и репрезентативни синдикат.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година непрекидног рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких унапређења, економских тешкоћа или организационих промена.

## 9. НАКНАДА ШТЕТЕ

##### Члан 126.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује посебна комисија коју образује послодавац, у складу са општим актом и овим Уговором.

#### Члан 127.

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

Директор је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

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

#### Члан 128.

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

Директор образује комисију и заказује расправу о одговорности запосленог за насталу штету.

#### Члан 129.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

#### Члан 130.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

#### Члан 131.

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

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

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у утврђеном року од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, исту не надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

#### Члан 132.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

#### Члан 133.

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

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

#### Члан 134.

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

### 10. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 135.

Запослени код послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају по условима његових статута и правила.

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.

#### Члан 136.

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

#### Члан 137.

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

#### Члан 138.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

#### Члан 139.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
2. да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

#### Члан 140.

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- програму рада и пословања предузећа;
- годишњем Извештају о пословању;
- структури остварених прихода и трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;

- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;

- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

- другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

#### Члан 141.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, каса узајамне помоћи и сл.) омогући рад у складу са правилницима тих удружења.

#### Члан 142.

Списак са именима синдикалних представника у предузећу, који је потписан од председника синдиката у предузећу, прослеђује се директору.

#### Члан 143.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља правно-административне послове:

1. обезбеди обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за

обављање послова везаних за основну синдикалну активност;

2. коришћење засебног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
3. коришћење сале за састанке;
4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
5. обрачуна износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града-општине, гране) у складу са статутом;
6. изради завршни рачун;
7. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;
8. да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
9. обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико послодавац располаже довољним бројем службених аутомобила;
10. да омогући председницима-повереницима репрезентативних синдиката, представницима репрезентативних синдиката на нивоу општине, града, покрајине или Републике, изабраних у органе синдикалне централе да професионално обављају своју функцију, за време трајања мандата у пуном радном времену, имају за то време право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварили на пословима на којима су били распоређени пре избора увећану до 20%.
11. да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима (других нерепрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно

за обављање функција у складу са законом.

#### Члан 144.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених.

#### Члан 145.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то:

1. на 40 плаћених сати рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;
2. на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање од 200 чланова.

Овлашћени представник синдиката потписник овог уговора у вишим органима и телима и то: председник, односно повереник окружног, односно регионалног, односно градског, покрајинског и републичког органа синдиката има право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

Број сати рада из става 2. овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката на округу-граду, односно региону, покрајини и Републици.

Колективним уговором код послодавца или споразумом послодавца и синдиката, може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.

Колективним уговором код послодавца или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Време проведено у вршењу синдикалне функције сматра се временом проведеним на раду.

Ако колективни уговор или споразум није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених сати из става 1. овог члана.

**Члан 146.**

Председник репрезентативног синдиката-повереник 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 147.**

Послодавац је дужан да поштује услове учлањења, ишчлањења, висину и начин плаћања синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан.

**Члан 148.**

Послодавац је дужан да најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника репрезентативних синдиката.

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора.

Послодавац и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

**Члан 149.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и две године по престанку функције ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којима неће имати мању плату од плате коју су имали пре избора на професионалну функцију.

**11. ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 150.**

Послодавац је дужан да обавештава запослене о свим питањима која су од

значаја за социјално-економски положај и права и обавезе запослених, а нарочито о развојним циљевима предузећа, организационим променама, годишњем обрачуна (завршном рачуну), годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања.

Послодавац је дужан да благовремено, потпуно и истинито обавештава запослене о свим активностима, одлукама и мерама које предузима оснивач, а које су од значаја за социјално-економски положај и радно-правни статус запослених.

**Члан 151.**

Запослени има право да захтева обавештење о:

1. питањима која се односе на послове које обавља или организациону јединицу у којој ради;
2. променама које се односе на његово радно ангажовање;
3. питањима из области зарада и других права из радног односа.

Захтев из става 1. овог члана, запослени подноси у писаној форми или упућује усмено непосредном руководиоцу.

Непосредни руководилац је дужан да захтев о питањима која нису из његове надлежности уступи овлашћеном лицу у предузећу.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми, запослени се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева.

Запослени има право да саопшти своје мишљење о свим питањима која се односе на организацију радног процеса и послове на којима је ангажован.

**12. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ****Члан 152.**

Представнике запослених у Управном и Надзорном одбору именује и разрешава оснивач, на предлог репрезентативних синдиката.

Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа, у броју који чине 1/3 укупног броја чланова органа, на основу предлога одлуке репрезентативних синдиката.

Поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара

репрезентативни синдикат и послодавац, у складу са Статутом предузећа.

#### **Члан 153.**

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

#### **Члан 154.**

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

#### **Члан 155.**

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.

### **13. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ**

#### **Члан 156.**

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом и овим уговором.

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

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа уз прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Послодавац је дужан да о утврђеном минимуму процеса рада обавести све кориснике преко средстава јавног информисања.

#### **Члан 157.**

Организовање штрајка и учествовање у штрајку у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

Запослени који учествују у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

Послодавац не може спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим уговором, нити спречавати запослене да учествују у штрајку.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим

уговором, нити предвидети повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

### **14. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 158.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор предузећа или лице које он овласти у писаној форми.

#### **Члан 159.**

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

Решење се доставља запосленом лично.

Ако послодавац није у могућности да изврши личну доставу писмена дужан је да о томе сачини службену белешку, након чега ће решење објавити на огласној табли послодавца.

По истеку осам дана од дана објављивања решења на огласној табли послодавца решење се сматра уредно достављеним запосленом.

### **15. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

#### **15.1. Индивидуални спор**

#### **Члан 160.**

Општим актом и уговором о раду може да се предвиди поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

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.

#### **Члан 161.**

Поступак пред арбитром покреће се у року од три дана од дана достављања решења запосленима.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Запосленом коме је послодавац отказао уговор о раду а траје поступак пред арбитром тим поводом, мирује радни однос.

**Члан 162.**

Ако арбитар у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

**Члан 163.**

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

**15.2. Колективни радни спор****Члан 164.**

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.

**16. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 165.**

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

**Члан 166.**

За праћење примене и тумачење одредби овог Уговора надлежна је комисија коју именују потписници-репрезентативни синдикати и Влада, а сачињавају је по два представника потписника овог Уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава Комисије.

Комисија је обавезна да потписницима сваких 6 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 послодавца.

**Члан 167.**

Овај Уговор је закључен када га потпушу овлашћена лица учесника у закључивању.

**Члан 168.**

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.

**Члан 169.**

Предлог за измене и допуне овог уговора може да поднесе сваки учесник у писменом облику.

Учесници овог уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну овог уговора изјасне о предлогу.

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

**Члан 170.**

Важење овог Уговора може престати и пре рока, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

**Члан 171.**

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

**Члан 172.**

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

**Члан 173.**

На основу овог Уговора, колективни уговори код послодавца, уз поштовање свих одредби, морају да се потпишу у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог Уговора.

**Члан 174.**

Овај Уговор објавиће се у "Службеном гласнику РС" по извршеној регистрацији у Министарству за рад и социјалну политику.

**Члан 175.**

Овај Уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику РС".

Синдикат запослених у  
комунално-стамбеној  
делатности Србије

Председник

мр Милан Грујић

Број:

Београд, 2010.

Влада Републике  
Србије

.....

Грански синдикат  
јавних саобраћајних и  
комуналних  
делатности  
"Независност"

Председник

Милан Симић

Број:

Београд, 2010.

Број:

Београд, 2010.