

На основу члана 246. став. 2. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17-одлука УС,113/17 и 95/18-аутентично тумачење) Репрезентативни синдикати у комуналној делатности 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 године закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), 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, у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама.

Члан 2.

Оснивач јавних предузећа у комуналној делатности је јединица локалне самоуправе, односно градови и општине на територији Републике Србије.

Запослени је лице које је у складу са Законом о раду засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је јавно предузеће, које је основано за обављање комуналних делатности одређених законом којим се уређује ова област.

Члан 3.

Комуналне делатности су делатности одређене законом којим је уређена комунална делатност, као и друге делатности од локалног интереса које су као такве одређене одлуком јединице локалне самоуправе, у складу са законом којим се уређује комунална делатност.

Члан 4.

Овај уговор се непосредно примењује.

Општи акт у смислу овог уговора је посебан колективни уговор за територију аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе, као и колективни уговор код послодавца, односно правилник о раду.

Члан 5.

Оснивач, јавним предузећима, која је основао и којима је поверио вршење комуналне делатности, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, у континуитету и одговарајућем обиму, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности, вршећи надзор над њима.

Послодавци организују извршење послова, обезбеђују квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и општим актом.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из средстава послодавца, иста може да обезбедити оснивач, у складу са општим актом, на основу посебне одлуке, у складу са законом.

Члан 6.

Општим актом и говором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законом и овим уговором.

Општим актима, односно уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада запосленог од права и услова утврђених законом и овим уговором, као и друга права која нису предвиђена овим уговором, у складу са законом.

Члан 7.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, на његов захтев, достави опште акте којима се утврђују права, обавезе и одговорности запосленог, као и да омогући овлашћеном представнику репрезентативног синдиката увид у њихову примену, а у циљу заштите права запослених.

2. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 8.

Радни однос може да заснује лице које испуњава услове утврђене правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Правилник из става 1. овог члана доноси послодавац по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац у складу са годишњим програмом пословања, уз сагласност оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

Одлуку из става 1. овог члана, као и пријаву слободног посла, послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 10.

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља репрезентативним синдикатима, на њихов захтев, обавештење о извршеном пријему нових запослених у протеклој години.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

3. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 11.

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

3.1. Годишњи одмор

Члан 12.

Дужина годишњег одмора запосленом утврђује се у трајању од најмање 20 радних дана и увећава према следећим критеријумима:

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 5 радних дана,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана,

3) за средње образовање у трајању од четири године – 2 радна дана,

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан;

2. По основу услова рада:

1) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време – 5 радних дана,

2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време – 3 радна дана и

3) за рад у сменама – 1 радни дан;

3. По основу радног искуства:

1) запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу – 4 радна дана,

2) запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу – 3 радна дана,

3) запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу – 2 радна дана и

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

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

– за остварене изузетне резултате – до 5 радних дана;

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

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година – 2 радна дана, и

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

Под чланом уже породице у смислу става 1. тачка 5. подтачка 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Општим актима се могу утврдити и други критеријуми за увећање дужине годишњег одмора.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 1. овог члана, не може трајати дуже од 30 радних дана, осим за запослене који раде на посебно тешким пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, а у складу са општим актом.

Члан 13.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину.

Решење о коришћењу годишњег одмора се доноси у електронској – писаној форми и доставља запосленом, у складу са законом.

3.2. Плаћено одсуство

Члан 14.

Послодавац 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 и порођај другог члана уже породице	3 радна дана
4) смрти члана уже породице	5 радних дана
5) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог	2 радна дана
6) теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи	5 радних дана
7) селидбе сопственог домаћинства:	
а) на подручју истог насељеног места	2 радна дана
б) ван подручја места становања	3 радна дана
8) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада	1 до 6 радних дана
9) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	3 радна дана
10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
11) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	3–5 радних дана
12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	2 узастопна дана

Члановима уже породице из става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 2), 4), 10) и 12) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

Члан 15.

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

Члан 16.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

Члан 17.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана а најдуже 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 (израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

3.3. Неплаћено одсуство

Члан 18.

Послодавац може да запосленом, у оправданим случајевима и на лични захтев, омогући неплаћено одсуство, у складу са општим актом.

4. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

4.1. Права и обавезе

Члан 19.

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 20.

Послодавац 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, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 21.

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 22.

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

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 23.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и 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 24.

Запослени има право да одбије да ради, уз право на накнаду зараде:

1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;

2) ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. овог закона, за рад на радном месту са повећаним ризиком;

3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. овог закона, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;

4) ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 25.

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 накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

4.2. Послови са повећаним ризиком

Члан 26.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди 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.

Члан 28.

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 29.

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, у складу са општим актом.

Члан 30.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

4.3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 31.

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 из реда запослених именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 32.

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:

- 1) престанка радног односа код послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана 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 33.

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

Члан 34.

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 35.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности, а који се тичу безбедности и здравља на раду.

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 36.

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

- 1) овлашћено лице 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 37.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности, уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести овлашћено лице послодавца.

Члан 38.

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 предузећу 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 39.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности 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 општим актом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

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 40.

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

4.4. Одбор за безбедност и здравље

Члан 41.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) представници које именује послодавац.

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.

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 42.

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

Послодавац, 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 43.

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) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 8) 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;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) 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;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 44.

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 општим актом.

Члан 45.

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 исти обавесте о свом ставу.

Члан 46.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

4.5. Средства и опрема за личну заштиту

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика.

4.6. Осигурање запослених

Члан 48.

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

Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

Члан 49.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може да издваја средства у складу са општим актом и програмом пословања.

Члан 50.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

5. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

5.1. Зарада

Члан 51.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

Члан 52.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);
- 3) других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1–4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

5.2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 53.

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

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

5.3. Основна зарада

Члан 54.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента посла;
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

Члан 55.

Вредност радног часа утврђује се општим актом у оквиру средстава планираних програмом пословања.

Члан 56.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, нивоа квалификације, радног искуства и посебних знања и вештина.

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

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

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова утврђује се општим актом.

5.3. Најниже вредности коефицијената послова по групама послова

Члан 57.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од 1 до 3.

5.4. Зарада за радни учинак

Члан 58.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у оствареним резултатима рада.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, у проценту утврђеном општим актом, а највише до 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец

Члан 59.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати по основу оствареног радног учинка већег од стандардног највише за 5%, односно умањити за најмање 5% по основу оствареног радног учинка мањег од стандардног.

Радни учинак запосленог из става 1. овог члана утврђује послодавац на образложени предлог руководиоца запосленог.

5.5. Увећана зарада

Члан 60.

Запослени има право на увећану зарату у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зарате – најмање 26% од основице;
- 3) за прековремени рад – најмање 26% од основице;
- 4) за рад недељом – најмање 10% од основице;
- 5) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) – најмање 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зарате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зарату, као што је увећање зарате по основу рада у сменама.

Основицу за обрачун увећане зарате чини основна зарата утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 61.

Код утврђивања распореда рада запослених на дан државног и верских празника, ноћу или у смени, водиће се рачуна да се обезбеди такав распоред рада, тако да се омогући запосленом да у току године буде укључен у обављање рада у складу са потребама процеса рада.

5.6. Накнада зарате

Члан 62.

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

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) плаћеног одсуства;
- 3) одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
- 4) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
- 5) присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;
- 6) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

7) учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва,

8) привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

(1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,

(2) почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из става 1. тачке 8. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Општим актом утврђује се висина права на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у случају:

1) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца;

2) 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.

Члан 63.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

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

5.7. Друга примања

Члан 64.

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

1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог,

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, најмање у висини неопорезивог износа;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају су брачни друг и деца запосленог.

Члан 65.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 250 динара.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Члан 66.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди послодавац.

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.

Члан 67.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуге или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;

- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом у складу са својим општим актом и под условом да за то има обезбеђена финансијска средства:

- 1) ради ублажавања последица елементарних или других непогода,
- 2) ради пружања помоћи породици умрлог запосленог,
- 3) у другим случајевима одређеним општим актом.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

Члан 68.

Послодавац може да обезбеди деци запосленог, старости до 15 година, један поклон за Нову годину и Божић у висини неопорезивог износа у складу са законом.

Услови и начин исплате из става 1. овог члана уредиће се општим актом.

Члан 69.

Послодавац ће исплатити запосленом јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада код послодавца за 10 година рада и сваки наредни јубилеј у износу који се утврђује општим актом.

5.8. Минимална зарада

Члан 70.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са законом.

5.9. Накнада трошкова

Члан 71.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, а висина и начин исплате уређује се општим актом;

2) за време проведено на службеном путовању у земљи – дневницу у висини од најмање 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови, трошкови ноћења и остали трошкови везани за службени пут у земљи утврђују општим актом и уговором о раду;

3) за службено путовање у иностранству у висини утврђеној општим актом;

4) за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Запослени има право на пуну накнаду дневница за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Накнада трошкова за време служеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

5.10. Престанак потребе за радом запослених због технолошког вишка

Члан 72.

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са програмом пословања, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада, у складу са Програмом решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Члан 73.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим радом је престала потреба, примени критеријуме утврђене овим уговором и општим актом.

Члан 74.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеном овим уговором:

- 1) основни критеријум: резултати рада запосленог;
- 2) допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

Општим актом ближе се утврђују мерила за одређивање вишка запослених у складу са критеријумима из става 1. овог члана.

Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју они имају право по овом основу.

Члан 75.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запослених, без његове сагласности, и то:

- 1) инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца;
- 2) самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
- 3) родитељу са дететом са посебним потребама.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Члан 76.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају када услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, запосленом исплати отпремнину.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

6. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 77.

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.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује послодавац на основу предлога комисије, коју формира послодавац.

Члан 78.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

Пријава из става 2. овог члана 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 79.

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

Члан 80.

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

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

Члан 81.

На основу предлога комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Члан 82.

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 83.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 84.

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

Члан 85.

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

7. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 86.

Запослени имају право да, без претходног одобрења послодавца, образују синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и социјално-економског положаја.

Члан 87.

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

Члан 88.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 89.

Послодавац је дужан да:

1) представнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;

2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

Репрезентативни синдикати код послодавца споразумно одређују свог представника из става 1. овог члана.

Члан 90.

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

- 1) програму пословања предузећа;
- 2) годишњи финансијски извештај.

Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

- 1) учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- 2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- 3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- 4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и
- 5) другим питањима, у складу са општим актом.

Члан 91.

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

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 и др.).

Члан 92.

Послодавац ће члановима синдиката омогућити одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа синдиката који организује скуп, у складу са овим уговором и општим актом.

Члан 93.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

- 1) 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) потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) обрачун износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града–општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;
- 6) стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 94.

Општим актом или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима и то: председник и потпредседник републичког синдиката, као и председник, односно повереник покрајинског, окружног, регионалног и градског репрезентативног органа синдиката има право на 70 плаћених часова рада месечно ако синдикат на том нивоу организовања има најмање 200 чланова и по два часа месечно за сваких следећих 100 чланова.

Члан 95.

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 – синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

8. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 96.

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

У поступку предлагања члана надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативног синдиката.

Члан 97.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу.

Члан 98.

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

9. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 99.

Синдикат има право организовати штрајк под условима утврђеним законом, овим уговором, и општим актом.

Оснивач је обавезан да, у складу са законом, утврди минимум процес рада за комунална предузећа, а на основу мишљења репрезентативног синдиката.

Члан 100.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закон о штрајку,

одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу чл. 9. и 10. Закона о штрајку.

10. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 101.

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

Члан 102.

За праћење примене одредби овог уговора и давање мишљења надлежна је комисија коју именују потписници – репрезентативни синдикати и Влада, у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора, а сачињавају је по два представника страна потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава Комисије.

Комисија је обавезна да на захтев једне од страна потписника овог уговора достави извештај о његовој примени у року од 30 дана од дана достављања захтева.

Члан 103.

Овај уговор се закључује на период од три године, почев од дана ступања на снагу.

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

Члан 104.

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

Члан 105.

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

Члан 106.

Општи акти и уговор о раду морају бити усаглашени са овим уговором најкасније у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 107.

Овај уговор ступа на снагу даном објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Синдикат запослених у комунално-стамбеној
делатности Србије
председник, Александар Радојевић

Радојевић



Грански синдикат јавних саобраћајних
и комуналних делатности Независност
председник, Милан Симић

Симић



ВЛАДА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
Министар грађевинарства, саобраћаја
и инфраструктуре
Томислав Момировић



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ЗА РАД, ЗАПОШЉАВАЊЕ,
БОРАЧКА И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА

Бр. 112-07-158/2021-02

Датум: 25.03. 2021. године
БЕОГРАД

Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије уписан је у Регистар колективних уговора у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања под редним бројем 120, дана 25. марта 2021. године.



Оверава,

Драгана Краљ
Драгана Краљ

