

Na osnovu člana 246. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14),

Gradonačelnik grada Beograda u ime grada Beograda, kao osnivač i reprezentativni sindikati osnovani za teritoriju grada Beograda, i to: Sindikat komunalaca Beograda, Granski sindikat javnih saobraćajnih i komunalnih delatnosti „Nezavisnost” i Beogradska unija sindikata zaključuju

## **POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **za javna preduzeća u komunalnoj i stambenoj delatnosti grada Beograda**

#### **I. OSNOVNE ODREDBE**

##### **Član 1.**

Ovim posebnim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) u skladu sa zakonom uređuju se: prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (u daljem tekstu: zaposleni), javnih preduzeća u komunalnoj i stambenoj delatnosti (u daljem tekstu: poslodavac), zaštita zaposlenih na radu, zarade i ostale naknade zaposlenih i prava sindikata i poslodavaca.

Ovaj ugovor zaključuje se između osnivača i reprezentativnih sindikata organizovanih u komunalnoj i stambenoj delatnosti za teritoriju grada Beograda (u daljem tekstu: potpisnici), u ime svih zaposlenih u preduzećima komunalne i stambene delatnosti na teritoriji Beograda.

##### **Član 2.**

Osnivač je grad Beograd.

Zaposleni je lice koje je u skladu sa zakonom, zasnovalo radni odnos sa poslodavcem.

Poslodavac je javno komunalno preduzeće, koje je osnovano i obavlja proizvodnju, isporuku i pružanje komunalnih proizvoda i usluga, preduzeće kojem je povereno obavljanje komunalne delatnosti, javno stambeno preduzeće i preduzeće koje obavlja komunalno-stambenu delatnost od interesa za grad Beograd kao i druga u skladu sa odlukom osnivača.

##### **Član 3.**

Komunalne delatnosti su delatnosti koje su određene Zakonom o komunalnim delatnostima, Zakonom o javnim preduzećima i obavljanju delatnosti od opšteg interesa, i Odlukom Skupštine grada o određivanju komunalnih delatnosti i predstavljaju nezamenjiv uslov života i rada građana i drugih subjekata u gradu Beogradu.

##### **Član 4.**

Osnivač preduzećima, koja je osnovao i kojima je poverio vršenje komunalne delatnosti, obezbeđuje materijalne, tehničke i druge uslove za nesmetano obavljanje komunalne delatnosti,

prati uslove rada, preduzima mere za otklanjanje negativnih okolnosti koje mogu uticati na vršenje delatnosti i preduzima mere na unapređenju komunalnih i stambenih delatnosti.

Poslodavci organizuju izvršenje posla, obezbeđuju kvalitet i obim usluga i proizvoda i isplatu zarada, obračunatu na osnovu kriterijuma i ostalih elemenata za utvrđivanje visine zarade utvrđenih zakonom i ovim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Sredstva za isplatu zarada obezbeđuju poslodavci. Kada sredstva ne mogu biti obezbeđena iz sopstvenih prihoda poslodavaca, ista obezbeđuje osnivač, i to najmanje u visini minimalne zarade, utvrđene zakonom, uvećane za 40%.

#### Član 5.

Odredbe ovog ugovora primenjuju se kao osnov za zaključivanje opštih akata kod poslodavaca iz člana 2. ovog ugovora.

Specifičnosti, koje se odnose na osnovnu delatnost, regulisaće se opštim aktom kod poslodavca.

#### Član 6.

Opštim aktom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada i obaveze od prava, uslova rada i obaveza utvrđenih zakonima i ovim ugovorom.

## II. ZARADE, NAKNADA ZARADA I DRUGA PRIMANJA

### 1. Zarade

#### Član 7.

Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje zakonom, ovim ugovorom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

Zarada se sastoji iz:

- zarade za obavljene rad i vreme provedeno na radu;
- zarade po osnovu doprinosa zaposlenog, poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
- drugih primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

#### Član 8.

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne zarade;
- dela zarade za radni učinak;

– uvećane zarade.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

- koeficijenta posla;
- vrednosti radnog časa;
- vremena provedenog na radu.

Vrednost radnog časa za zaposlene u javnim preduzećima komunalne i stambene delatnosti, čiji je osnivač grad Beograd, za tekući mesec utvrđuje se na osnovu planirane mase za odgovarajući mesec i vremena provedenog na radu.

Vrednost radnog časa za koeficijent 1 ne može biti niža od minimalne vrednosti radnog časa koja je utvrđena u skladu sa zakonom, uvećane za 20%, po osnovu specifičnosti poslova i uslova rada.

#### Član 9.

Masa zarada za redovan rad zaposlenih u javnim preduzećima komunalne i stambene delatnosti Beograda, utvrđuje se Programom poslovanja preduzeća za odgovarajuću godinu u skladu sa politikom zarada koju utvrdi Vlada Republike Srbije odgovarajućim propisima i na koji saglasnost da Gradsko veće grada Beograda.

Pored mase zarada za redovan rad, na način i u postupku utvrđenim u prethodnom stavu, posebno se utvrđuje masa zarada za prekovremeni rad do 5% na godišnjem nivou.

Mesečnu bruto masu zarada iz st. 1. i 2. ovog člana, poslodavcima se utvrđuje godišnjim Programom poslovanja na koji saglasnost daje osnivač.

#### Član 10.

Masa zarada za zaposlene, utvrđena članom 9. ovog ugovora, raspodeljuje se na principima i kriterijumima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom.

#### Član 11.

Koeficijent posla utvrđuje se na osnovu složenosti, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme koja je uslov za obavljanje određenog posla, polazeći od specifičnosti poslova kod svakog poslodavaca.

Koeficijent iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom kod poslodavaca.

Raspon između najniže i najviše osnovne zarade kod poslodavca ne može biti veći od 1:6.

#### Član 12.

Zarada iz člana 8. ovog ugovora, ugovara se na osnovu sledećih kriterijuma:

- stepena stručne spreme i osposobljenosti zaposlenog za poslove na kojima radi;
- radnog iskustva;

- odgovornosti prema radu i sredstvima rada;
- kvaliteta i blagovremenosti u ispunjavanju radnih zadataka polazeći od specifičnosti poslova;
- drugih kriterijuma od značaja za procenu obima i kvaliteta, odnosno radnog doprinosa zaposlenog polazeći od specifičnosti osnovne delatnosti javnog preduzeća;
- radne discipline.

#### Član 13.

Opštim aktom kod poslodavca, osnovna zarada zaposlenih može se umanjiti do 20% odnosno uvećati do 40% po osnovu složenosti, obima, kvaliteta i uslova rada.

Uvećanje zarada – stimulacija zaposlenima može se vršiti na osnovu kriterijuma, koji se utvrđuju opštim aktom kod poslodavca, iz sredstava izdvojenih najviše do 1% od utvrđene mase zarada za tekući mesec.

Uvećanje stimulacija, odnosno umanjenje zarada zaposlenima vrši se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla – zaposleni može biti stimulisan najviše tri puta u toku kalendarske godine.

#### Član 14.

Osnovna zarada po satu utvrđuje se na osnovu vrednosti radnog časa i koeficijenta posla utvrđenog u skladu sa članom 11. ovog ugovora.

#### Član 15.

Poslodavac i reprezentativni sindikati kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju i razrađuju poslove po grupama poslova, polazeći od stručne spreme, i utvrđuju koeficijent za svaki posao.

#### Član 16.

Osnivač se obavezuje da zajedno sa poslodavcem obezbeđuje isplatu zarade za zaposlene u javnim preduzećima u sledećim rokovima:

- akontacija za tekući mesec između 25. i 30. u tekućem mesecu;
- konačan obračun zarade do 15. u narednom mesecu za prethodni mesec.

2. Uvećana zarada

#### Član 17.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu i to za:

- 1) rad na dan praznika koji je neradni dan;
- 2) noćni rad;

- 3) rad u smeni;
- 4) rad u šihti (dvokratno radno vreme);
- 5) rad nedeljom;
- 6) prekovremeni rad;
- 7) dodatak na zaradu – minuli rad.

#### Član 18.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 17. ovog ugovora, i to:

- za rad na dan praznika koji je neradni – 125% od osnovice;
- za rad noću (između 22,00 i 6,00 časova narednog dana) ako takav rad nije uračunat pri utvrđivanju vrednosti posla – najmanje 35% od osnovice;
- za rad u smeni ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 2% od osnovice;
- za rad u šihti – 10% od osnovice; (dvokratni dnevni rad);
- za rad nedeljom – najmanje 10% od osnovice;
- za prekovremeni rad u koji se ne uračunava radno vreme unapred određeno na osnovu izvršenja godišnje preraspodele vremena – do 30% od osnovice.

Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade u smislu stava 1. ovog člana po više osnova, procenat ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Kod utvrđivanja rasporeda rada zaposlenog za rad na dan praznika, za rad noću, u smeni, šihti i nedeljom, ako proces rada to zahteva, vodiće se računa da se obezbedi raspored rada tako da svaki radnik iz osnovne delatnosti u toku godine bude uključen za obavljanje rada po ovim osnovama.

Opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

#### Član 19.

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom isplaćuje uvećanu zaradu po osnovu vremena provedenog na radu, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, u iznosu od 0,4% od osnovice.

#### Član 20.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini od 100% od prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je nastupila

privremena sprečenost, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom i to u sledećim slučajevima:

- prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog organa odnosno ovlašćenog radnika;
- ako zaposlenom preti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mera za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na koje je zaposleni određen radi, sve dok se te mere na obezbede;
- korišćenja godišnjeg odmora i plaćenog odsustva;
- praznika za koji je zakonom propisano da se ne radi;
- privremene nesposobnosti za rad ako je nesposobnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnim oboljenjem;
- davanjem krvi, tkiva i drugog dela tela;
- odazivanju pozivu vojnih i drugih organa;
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe procesa rada;
- učešća na radno-proizvodnom takmičenju i izložbi inovacija i drugih vidova stvaralaštva;
- prisustvovanja sednici Skupštine grada Beograda, njenih tela, sednici organa društvenog fonda ili tela ili organa sindikata u svojstvu člana, u skladu sa članom 65. ovog ugovora.

#### Član 21.

Zaposlenom pripada naknada zarade za vreme odsustvovanja sa posla zbog privremene sprečenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom van rada do 30 dana 70% od prosečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost.

#### Član 22.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu i to:

- naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju ukoliko poslodavac nije obezbedio mesečnu pretplatnu kartu za prevoz, sopstveni prevoz zaposlenih ili na drugi način obezbedio prevoz zaposlenih. Pravo na troškove prevoza u javnom saobraćaju ima zaposleni koji od mesta stanovanja do mesta obavljanja delatnosti koristi javni gradski i prigradski prevoz na teritoriji grada Beograda kao jedino sredstvo prevoza;
- Opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu utvrđuje se na koji način se zaposlenom obezbeđuje naknada troškova prevoza izvan teritorije grada Beograda (ITS);
- dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 2% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za statistiku, s tim što se putni troškovi priznaju u celini prema priloženom računu, izuzev u hotelu prve kategorije;

- dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvu koja ne može preći 40 evra dnevno u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan isplate;
- troškova prevoza sopstvenim putničkim automobilom do iznosa 30% cene jednog litra goriva po pređenom kilometru;
- troškove smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu (terenski dodatak) u visini od 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjim objavljenim podacima nadležnog organa za statistiku, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade.

#### Član 23.

Zaposleni ima pravo na mesečnu naknadu za troškove ishrane u toku rada u visini 300,00 dinara po radnom danu.

Mesečna naknada za ishranu u toku rada iz stava 1. ovog člana isplaćuje se po isteku meseca istovremeno sa konačnom isplatom zarade, na osnovu prisustva na radu zaposlenog za tekući mesec.

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini 1/12 mesečno od prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji po podacima republičkog organa nadležnog za statistiku za decembar prethodne godine.

Zaposleni koji ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana, ili je iskoristio manji broj dana od prava na puni godišnji odmor ima pravo na srazmerni iznos regresa.

#### Član 24.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati u skladu sa opštim aktom i to:

- otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju u visini iznosa dve prosečne zarade u Beogradu prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku;
- naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Članovima uže porodice zaposlenog smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

#### Član 25.

Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

#### Član 26.

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu povodom neprekidnog rada u preduzeću nakon provedenih prvih deset godina rada, a posle toga svake pete godine, i to za:

- 10 godina – 0,5 prosečne zarade u preduzeću;
- 15 godina – 0,625 prosečne zarade u preduzeću;
- 20 godina – 0,75 prosečne zarade u preduzeću;
- 25 godina – 0,875 prosečne zarade u preduzeću;
- 30 godina – 1 prosečna zarada u preduzeću;
- 35 godina – 1,1 prosečne zarade u preduzeću;
- 40 godina – 1,1 prosečne zarade u preduzeću.

#### Član 27.

Zaposleni imaju pravo na dobrovoljno penzijsko osiguranje, do iznosa neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak građana, kao i na kolektivno osiguranje za slučaj bolesti i hirurških intervencija, za koje premiju plaća poslodavac kada se steknu neophodni finansijski uslovi uz prethodnu saglasnost osnivača.

U skladu sa poslovima osnovne delatnosti, poslodavac je dužan da na svoj teret kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

Poslodavac može, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, da osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa posebnim uslovima rada, u uvećanom iznosu, utvrđenim opštim aktom kod poslodavca, od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

#### Član 28.

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi pravo i isplati solidarnu pomoć za slučajeve:

- teže bolesti i nabavke lekova zaposlenog ili članova uže porodice;
- zdravstvene rehabilitacije zaposlenog usled teže bolesti;
- nastupanja teže invalidnosti;
- ublažavanja posledica elementarnih i drugih nepogoda;
- pružanja pomoći porodici umrlog zaposlenog.

#### Član 29.

Obezbeđenje prava i način isplate primanja iz čl. 24, 25. i 28. ovog ugovora regulišu se opštim aktom kod poslodavaca.



#### Član 30.

Usled utvrđenog poremećaja poslovanja poslodavca, zaposlenima se može isplaćivati minimalna zarada u skladu sa opštim aktom.

#### Član 31.

Poslodavac minimalnu zaradu, iz člana 30. može isplaćivati na osnovu posebne odluke Nadzornog odbora donete uz mišljenje reprezentativnih sindikata u periodu ne dužem od šest meseci u toku kalendarske godine.

Prilikom donošenja odluke, poslodavac će zajedno sa reprezentativnim sindikatima, precizirati rokove za isplate razlike između isplaćene minimalne zarade i zarade zaposlenog koju bi ostvario na poslovima na koje je raspoređen.

### III. RADNI ODNOSI

#### Član 32.

Radni odnos može da zasnuje lice koje ispunjava opšte uslove utvrđene zakonom i opštim aktom poslodavca o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

Zaposleni zasniva radni odnos zaključivanjem ugovora o radu.

#### Član 33.

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući da po uslovima i na način propisan zakonom i opštim aktom, ostvaruje svoja prava koja mu pripadaju na radu i u vezi sa radom.

Poslodavac je dužan da po zahtevu zaposlenog za zaštitu prava omogući sindikalnoj organizaciji, uvid u primenu kolektivnih ugovora i ostvarivanje prava zaposlenih.

#### 1. Zasnivanje radnog odnosa

#### Član 34.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu po uslovima propisanim u zakonu, a u skladu sa opštim aktom kod poslodavca.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac na neodređeno ili određeno vreme, kao i za rad sa nepunim radnim vremenom ili povećanim rizikom u skladu sa zakonom.

Poslodavac je dužan da reprezentativnim sindikatima dostavi informacije po svim osnovama o novoprimljenim zaposlenima.

#### Član 35.

Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi od prava i uslova predviđenih zakonom, ovim ugovorom i opštim aktom kod poslodavca.

## 2. Radno vreme

### Član 36.

Puno radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova nedeljno.

Radni dan traje 8 časova, a radna nedelja traje 5 radnih dana.

Opštim aktom može da se utvrdi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, a ne kraće od 36 časova nedeljno u skladu sa zakonom.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje direktor poslodavca ili lice koje direktor ovlasti.

### Član 37.

Radno vreme između 22 časa i 6 časova narednog dana smatra se radom noću i predstavlja poseban uslov rada u pogledu utvrđivanja prava i zaštite zaposlenih.

Kada je rad organizovan u smenama mora se organizovati tako da zaposleni ne radi više od jedne radne nedelje noću, a duže samo uz njegovu pisanu saglasnost.

### Član 38.

Zaposleni koji zasniva radni odnos i sa nepunim radnim vremenom svoja prava iz radnog odnosa ostvaruje srazmerno vremenu provedenom na radu i ostvarenim rezultatima rada.

### Član 39.

Zaposlenom koji obavlja određene poslove na radnom mestu sa povećanim rizikom može da se skрати radno vreme i pri tome ima prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Na osnovu izvršene procene rizika i stručne analize, za radno mesto sa povećanim rizikom, može da se kao preventivna mera za bezbedan i zdrav rad utvrdi skraćeno radno vreme, dodatne i jednokratne pauze, kao i druge mere. Dužina skraćenog radnog vremena utvrđuje se na osnovu izvršene procene rizika i stručne analize službe medicine rada.

Aktom o proceni rizika za obavljanje određenih poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac može da utvrdi kao meru za bezbedan i zdrav rad skraćeno radno vreme.

Zaposleni koji rade skraćeno radno vreme imaju ista prava kao i zaposleni koji rade puno radno vreme.

### Član 40.

Poslodavac može da uvede i rad duži od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

#### Član 41.

Direktor poslodavca, u skladu sa zakonom, može vršiti i preraspodelu radnog vremena posebnim rešenjem i to:

- kad to zahteva priroda delatnosti radi obezbeđenja potrebnog obima i kvaliteta usluga;
- u cilju bolje organizacije rada i racionalnijeg korišćenja sredstava rada;
- zbog racionalnog korišćenja radnog vremena, u cilju izvršavanja određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Zaposleni koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u stavu 1. ovog člana, časovi rada dužeg od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

Opštim aktom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

#### 2. Odmori i odsustva

#### Član 42.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada; dnevni odmor, nedeljni odmor i godišnji odmor u skladu sa zakonom i opštim aktom.

##### A) Godišnji odmor

#### Član 43.

Zaposleni imaju pravo na godišnji odmor, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima i opštim aktom poslodavca, od najmanje 20 radnih, a najviše 30 radnih dana po svim osnovama, osim za zaposlene koji rade pod posebno teškim i po zdravlje štetnim poslovima, kojima godišnji odmor može trajati i duže od trideset radnih dana, a u skladu s aktom ovlašćene institucije.

Zaposlenom se godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

- 1) radnog iskustva;
- 2) složenosti poslova radnog mesta odnosno doprinosa zaposlenog na radnom mestu;
- 3) invalidnosti rada – zdravstvenog stanja zaposlenog ili člana uže porodice i
- 4) posebnih otežanih uslova rada.

#### Član 44.

Poslodavac je dužan da zaposlenom utvrdi dužinu godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu od najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora zaposlenog uvećava se po osnovu:

- 1) Radnog iskustva do 7 radnih dana;

2) Složenosti poslova – doprinosa u radu: do 5 radnih dana na i to:

– za poslove za koje se zahteva od I do IV stepena stručne spreme odnosno za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine, srednje obrazovanje u trajanju od tri godine ili četiri godine do 2 radna dana;

– za poslove za koje se zahteva V i VI stepen stručne spreme odnosno za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije) do 3 radna dana;

– za poslove za koje se zahteva VII i VIII stepen stručne spreme odnosno za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) i doktorske studije do 4 radna dana;

– za poslove sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima do 5 radnih dana;

3) Po osnovu uslova rada do 7 radnih dana;

4) Zaposlenom: invalidu, samohranom roditelju sa detetom do 7 godina, zaposlenoj sa maloletnim detetom, zaposlenom sa dvoje ili više dece do 14 godina života, zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju do 4 radna dana;

5) Za radna mesta sa posebnim uslovima rada kao i na drugim radnim mestima sa posebnim specifičnostima u zavisnosti od osnovne delatnosti preduzeća zaposlenom se uvećava dužina godišnjeg odmora do 7 radnih dana.

#### Član 45.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

#### Član 46.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac prema planu korišćenja godišnjeg odmora za svaku godinu, u skladu sa potrebama procesa rada poslodavca.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

B) Odsustvo sa rada

#### Član 47.

Direktor poslodavca je dužan da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u kalendarskoj godini u sledećim slučajevima:

– stupanja u brak, 5 radnih dana;

- rođenja deteta, porođaja supruge, 7 radnih dana;
- smrti člana uže porodice (bračni drug, deca, roditelji zaposlenog), 7 radnih dana
- smrti brata ili sestre zaposlenog, 5 radnih dana;
- smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog i smrti lica koje žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim, 2 radna dana;
- teže bolesti člana uže porodice, 7 radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva, 4 radna dana;
- polaganja stručnog ispita, 1–6 radnih dana;
- elementarnih nepogoda, 3–5 radnih dana;
- korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti, 7 radnih dana;
- učestvovanja na sportskim i radno-proizvodnim takmičenjima, 3–7 radnih dana;
- dobrovoljnog davanja krvi 2 radna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi.

Odsustvo u slučaju dobrovoljnog davanja krvi zaposleni koristi na dan davanja krvi i narednog dana.

Odsustvo za slučaj porođaja supruge zaposlenog, smrti člana uže porodice, prevencije radne invalidnosti i dobrovoljnog davanja krvi ne uračunava se u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine.

Članovima uže porodice smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

#### Član 48.

Zaposlenom se može odobriti plaćeno odsustvo u trajanju dužem od pet dana, a najviše do 30 radnih dana u toku kalendarske godine u slučaju: polaganja stručnog ispita ili ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koju spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, izrade doktorske disertacije, učešća u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja.

#### Član 49.

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo od pet radnih dana u toku jedne kalendarske godine u sledećim slučajevima:

- nege člana uže porodice – 5 radnih dana;
- nege člana šire porodice – 3 radna dana;
- smrti srodnika, koji nisu navedeni u članu 47. – 2 radna dana.

Zaposlenom se može izuzetno odobriti neplaćeno odsustvo od 30 radnih dana do godinu dana u toku kalendarske godine kada direktor poslodavca oceni da to ne remeti proces rada.

Odluku o neplaćenom odsustvu donosi direktor poslodavca.

Za vreme neplaćenog odsustvovanja sa rada zaposlenom miruju prava iz rada i po osnovu rada, osim ako zakonom nije drugačije predviđeno.

#### Član 50.

Poslodavac i zaposleni su dužni da se u procesu rada pridržavaju odredaba Zakona o radu, Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, kolektivnih ugovora i ugovora o organizovanju i sprovođenju mera bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu i da omogući predstavniku zaposlenih, odnosno Odboru za bezbednost i zdravlje na radu da učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

Potpisnici kolektivnog ugovora kod poslodavca su dužni da donesu opšti akt o bezbednosti i zdravlju na radu u skladu sa Zakonom o zdravlju i bezbednosti na radu i drugim propisima.

#### Član 51.

Direktor poslodavca se obavezuje da zaposlenima obezbedi sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu, sredstva za ličnu higijenu, osposobljavanje zaposlenih za bezbedan rad, održavanje sredstava za rad u ispravnom stanju i preduzima potrebne mere zaštite od štetnih uticaja za život i zdravlje zaposlenih, polazeći od specifičnosti svakog preduzeća.

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika u pismenoj formi za sva radna mesta u radnoj okolini i da utvrdi mere za njihovo otklanjanje, kao i da predstavniku zaposlenih, odnosno Odboru za bezbednost i zdravlje na radu omogući uvid u sva akta koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Kada su na osnovu izvršene procene rizika utvrđena radna mesta sa povećanim rizikom, zaposleni može biti određen da radi na tim radnim mestima ako ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnim mestu sa povećanim rizikom.

Obaveza poslodavca je da osigura sve zaposlene za slučaj smrti ili invaliditeta, a visinu premije osiguranja utvrđuje nadzorni odbor poslodavca.

#### Član 52.

Zaposleni su dužni da se osposobljavaju za bezbedan i zdrav rad i za pružanje pomoći ostalim zaposlenima, ukoliko im zapreti opasnost po život i zdravlje, da kontrolišu svoje zdravlje prema rizicima radnog mesta u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti i da ako radi na radnom mestu sa povećanim rizikom obavlja lekarske preglede na koje ga upućuje poslodavac, svoje znanje i praktičnu sposobnost u pogledu radne i životne sredine stalno da usavršavaju, obavljanjem svojih

poslova sprečavaju zagađivanje radne i životne sredine, pravilno rukuju sredstvima za rad i da se pridržavaju propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

#### Član 53.

Poslodavac je obavezan da zaposlenom obezbedi sredstva i opremu lične zaštite adekvatnu radnom mestu na kojem radi.

Zaposleni je odgovoran ako suprotno nameni koristi sredstva i opremu lične zaštite, nepravilno rukuje njima i ne održava ih u ispravnom stanju i ako odmah ne obavesti odgovornog zaposlenog o kvarovima ili drugim nedostacima koji mogu ugroziti život drugih zaposlenih i bezbednost procesa rada.

#### Član 54.

U cilju prevencije radne invalidnosti, poslodavac je dužan da izdvaja sredstva do 0,20% na masu sredstava isplaćenih na ime zarade za svaki mesec za prevenciju radne invalidnosti, a zaposleni su dužni da isti koriste u skladu sa kriterijumima koje utvrdi reprezentativni sindikat i poslodavac.

### IV. UČEŠĆE U UPRAVLjANjU

#### Član 55.

Predstavnike zaposlenih u nadzornom odboru imenuje i razrešava osnivač na predlog zaposlenih.

Predstavnici zaposlenih imenuju se u upravni i nadzorni odbor preduzeća, koji čine 1/3 članova, na osnovu predloga sindikata, a postupak za predlaganje i biranje članova upravnog i nadzornog odbora, do okončanja, vodi i za njega odgovara reprezentativni sindikat, u dogovoru sa drugim sindikatima i zaposlenima, u skladu sa statutom preduzeća.

Ukoliko je u preduzeću organizovano više reprezentativnih sindikata, a ne postigne se dogovor da vode zajedničku akciju na predlaganju i biranju članova Upravnog i Nadzornog odbora, predlozi zaposlenih će se dostavljati direktoru poslodavca srazmerno broju članova reprezentativnih sindikata.

#### Član 56.

Reprezentativni sindikati učestvuju u postupku statusnih promena preduzeća, a posebno svojinske transformacije, restrukturiranja, javnog privatnog partnerstva i koncesija preduzeća, davanjem mišljenja i predloga, uz poštovanje primedbi, predloga i sugestija ostalih sindikata kod poslodavca.

#### Član 57.

Nadzorni odbor donosi Pravilnik o rešavanju stambenih potreba zaposlenih uz mišljenje reprezentativnih sindikata.

## V. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

### Član 58.

Ukoliko dođe do prestanka potrebe za radom zaposlenog, zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, potpisnici kolektivnih ugovora su dužni da poštuju proceduru propisanu Zakonom o radu i donesu Program za rešavanje viška zaposlenih u procesu racionalizacije, restrukturiranja, javnog privatnog partnerstva i koncesija i pripreme za privatizaciju.

### Član 59.

U Programu poslovanja prilikom utvrđivanja politike zaposlenosti, poslodavci su obavezni da predvide potreban broj zaposlenih poštujući princip produktivnosti i planirajući povećanje obima poslova i proširenje obima delatnosti, na osnovu potreba korisnika i odluka osnivača.

Visina otpremnine po navedenom osnovu koju je poslodavac dužan da isplati pre otkaza ugovora o radu, ne može biti niža od od zbir trećine zarade zaposlenog za svaku godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

### Član 60.

Ukoliko dođe do prestanka potrebe za radom zaposlenog zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, pri predlaganju i utvrđivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, određivanje kriterijuma za proglašavanje tehnološkog viška utvrđivaće reprezentativni sindikati i poslodavac.

Izuzetno, zaposlenom koji je u komunalnoj delatnosti grada Beograda proveo više od 25 godina rada, bez njegove saglasnosti ne može prestati radni odnos usled tehnološkog unapređenja ili ekonomskih teškoća pod uslovom da ne ispunjava jedan od uslova za penziju.

Pri predlaganju i utvrđivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba primenjivaće se kriterijumi iz zakona i kolektivnih ugovora i to posebno u slučaju kada zaposleni ostvaruju jednake rezultate u radu na istim poslovima.

## VI. NAČIN REŠAVANJA SPOROVA

### Član 61.

Ukoliko nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna ili primene kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, i štrajk primene sporazuma između poslodavca i sindikata, ostvarivanja prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u upravljanju u skladu sa zakonom, smatra se da je nastao kolektivni radni spor.

U slučaju spora iz stava 1. ovog člana primenjivaće se odredbe Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, odnosno propis koji donese ministar nadležan za poslove rada, a preciziraće se u kolektivnim ugovorima kod poslodavaca.



## VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

### Član 62.

Poslodavac je dužan da, u skladu sa zakonom, zaposlenima omogući sindikalno organizovanje i sprovođenje aktivnosti usmerenih na poboljšanje njihovih uslova rada i ukupnog životnog položaja.

Sindikata ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena aktom poslodavca.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Pristupnicu obračunskoj službi dostavlja sindikat preko pisarnice.

### Član 63.

Poslodavac je obavezan da sindikatu omogući delovanje u skladu sa njihovom ulogom i zadacima iz zakona i kolektivnih ugovora i to:

- da pokreće inicijative, podnosi zahteve i predloge i da zauzima stavove o svim pitanjima od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i uslove rada;
- da se informiše o pitanjima koja su od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- da se poziva sa dostavljenim materijalima, da prisustvuje sednicama na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi sindikata, odnosno na kojima se odlučuje o pojedinačnim pravima zaposlenih.

### Član 64.

Poslodavac je dužan:

- da reprezentativnom sindikatu obezbedi korišćenje prostorija bez plaćanja naknade i pružanje potrebnih stručnih, administrativnih i tehničkih usluga neophodnih za njegov rad, kao i izradu završnog računa, a ostalim sindikatima ukoliko mu to dozvoljavaju prostorne, finansijske i tehničke mogućnosti;
- kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata kod poslodavca utvrđuje se pravo na plaćeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije;
- da predstavnicima sindikata omogući informisanje zaposlenih, isticanjem obaveštenja na određenim mestima pristupačnim zaposlenima i za to određena;
- da predstavnicima sindikata omogući odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima na koje su pozvani;
- da se mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata razmotre pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, i da se u odnosu na njih opredeli;

– da predsednika reprezentativnog sindikata poziva na sednice Upravnog i Nadzornog odbora i drugih organa, a predsednike drugih sindikata na sednice, kada se razmatraju inicijative upućene od strane tih sindikata.

#### Član 65.

Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada: radi obavljanja sindikalne funkcije, učešća u kolektivnom pregovaranju ili koji je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom, ima pravo na naknadu zarade koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

#### Član 66.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to: predstavniku zaposlenih u Nadzornom odboru poslodavca, predsedniku, članovima odbora i organizacionih delova sindikata osnovanog kod poslodavca, imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.

Ako predstavnik zaposlenih iz prethodnog stava ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

#### Član 67.

Reprezentativni sindikat i drugi sindikati u preduzeću dužni su da svoj rad organizuju tako da ne smeta redovnom radu i funkcionisanju preduzeća i da ne remeti propisanu radnu disciplinu.

Osnivač, poslodavac i svi sindikati koji deluju kod poslodavca zalagaće se za najveći mogući stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga i razumevanja.

### VIII. ORGANIZOVANJE PROCESA ŠTRAJKA

#### Član 68.

Način organizovanja i sprovođenja štrajka vrši se u skladu sa Zakonom o štrajku i Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Štrajkom se ne sme ugroziti pravo na život, zdravlje i ličnu sigurnost.

#### Član 69.

Osnivač svojim aktom utvrđuje minimum procesa rada za vreme trajanja štrajka za sva javna komunalna preduzeća.

O utvrđenom minimumu procesa rada obaveštavaju se, pored javnih komunalnih preduzeća, svi korisnici preko sredstava javnog informisanja, imajući u vidu da preduzeća komunalne delatnosti pružaju proizvode i usluge koje su nezamenljiv uslov života i rada.

#### Član 70.

Ukoliko se zbog neobezbeđenja prava, iz ovog ugovora i kolektivnih ugovora kod poslodavaca organizuje štrajk, sprovodiće se u skladu sa zakonom, a zaposlenima koji u njemu učestvuju obezbediće se prava u skladu sa zakonima.

### IX. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 71.

Učesnici ovog ugovora obavezuju se da u okviru svojih ovlašćenja preduzimaju sve potrebne radnje za primenu njegovih odredbi.

Svi opšti akti koji proizilaze iz ovog ugovora moraju biti u skladu sa zakonskim propisima uz obavezno učešće i saglasnost reprezentativnih sindikata koji čine sastavni deo ovog ugovora.

#### Član 72.

Ovaj ugovor je osnov za zaključivanje kolektivnih ugovora kod poslodavaca u preduzećima iz člana 2. ovog kolektivnog ugovora, a neposredno se primenjuje kod poslodavaca kod kojih nije potpisan kolektivni ugovor.

#### Član 73.

Za praćenje primene i tumačenje odredbi ovog ugovora nadležna je komisija koju imenuje gradonačelnik grada, na predlog potpisnika ovog ugovora u roku od trideset dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Komisiju sačinjavaju po dva predstavnika potpisnika ovog ugovora.

Članovi komisije biraju predsednika i sekretara iz sastava komisije.

Komisija je obavezna u roku od trideset dana po zahtevu potpisnika ovog ugovora da dostavi svoje zaključke i tumačenje o njegovoj primeni i o tome obavesti potpisnike.

Zaključci i tumačenja doneti na komisiji, ako su jednoglasni, imaju obavezujuću snagu za sve učesnike u zaključivanju kolektivnih ugovora kod poslodavaca.

#### Član 74.

Ovaj ugovor se zaključuje na tri godine.

Potpisnici su obavezni da pregovore o novom kolektivnom ugovoru započnu najkasnije 60 dana pre isticanja roka na koji je ovaj ugovor zaključen.

Pripremu predloga ugovora vrši komisija ili radna grupa koju formira gradonačelnik na predlog potpisnika.

#### Član 75.

Važenje ovog ugovora može prestati i pre roka iz stava 1. člana 74. sporazumom svih učesnika ili otkazom samo jedne ugovorne strane.

U slučaju otkaza ovaj ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja o razrešenju spornih pitanja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Potpisnici mogu pokrenuti postupak zaključivanja novog ugovora, ukoliko se za to steknu zakonski uslovi.

#### Član 76.

Izmene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku po kom je i zaključen.

#### Član 77.

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim ugovorom neposredno se primenjuju odredbe zakona.

#### Član 78.

Ovaj kolektivni ugovor je osnov za zaključivanje kolektivnog ugovora kod poslodavaca u skladu sa zakonom.

#### Član 79.

Ovaj ugovor biće objavljen u „Službenom listu grada Beograda”, po izvršenoj registraciji u nadležnom ministarstvu za poslove rada.

#### Član 80.

Stupanjem na snagu ovog ugovora prestaje da važi Poseban kolektivni ugovor za komunalna preduzeća grada Beograda („Službeni list grada Beograda”, broj 55, od 10. oktobra 2012. godine, koji je stupio na snagu 18. oktobra 2012. godine i „Službeni glasnik RS”, broj 98/12).

#### Član 81.

Ovaj ugovor stupa na snagu i primenjuje se osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu grada Beograda”.

G broj 035-5283

U Beogradu, 22. decembra 2014. godine

Grad Beograd  
Gradonačelnik,  
dr Siniša Mali, s.r.

Broj 52-12/14

U Beogradu, 22. decembra 2014. godine

Sindikata komunalaca Beograda

Predsednik,  
Dragutin Životić, s.r.

Broj 175/14

U Beogradu, 22. decembra 2014. godine

Granski sindikat javnih saobraćajnih  
i komunalnih delatnosti „Nezavisnost”

Predsednik,  
Nebojša Tasić, s.r.

Broj 2212/2014

U Beogradu, 22. decembra 2014. godine

Beogradska unija sindikata

Predsednik,  
Goran Stojiljković, s.r.