

Na osnovu člana 246. stav. 2. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14),

Reprezentativni sindikati u komunalnoj delatnosti organizovani za teritoriju Republike Srbije i to: Sindikat zaposlenih u komunalno-stambenoj delatnosti Srbije i Granski sindikat javnih saobraćajnih i komunalnih delatnosti „Nezavisnost” i Vlada Republike Srbije 5. marta 2015. godine, zaključuju

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR

za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije

1. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), uređuju se: prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada, međusobni odnosi potpisnika ovog ugovora, postupak izmena i dopuna ovog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca, u skladu sa zakonom i ratifikovanim međunarodnim konvencijama.

Član 2.

Osnivač javnih preduzeća u komunalnoj delatnosti je jedinica lokalne samouprave, odnosno gradovi i opštine na teritoriji Republike Srbije.

Zaposleni je lice koje je u skladu sa Zakonom o radu zasnovalo radni odnos sa poslodavcem.

Poslodavac je javno preduzeće, koje je osnovano za obavljanje komunalnih delatnosti određenih zakonom kojim se uređuje ova oblast.

Član 3.

Komunalne delatnosti su delatnosti određene zakonom kojim je uređena komunalna delatnost, kao i druge delatnosti od lokalnog interesa koje su kao takve određene odlukom jedinice lokalne samouprave, u skladu sa zakonom kojim se uređuje komunalna delatnost.

Član 4.

Ovaj ugovor se neposredno primenjuje.

Opšti akt u smislu ovog ugovora je poseban kolektivni ugovor za teritoriju autonomne pokrajine, jedinice lokalne samouprave, kao i kolektivni ugovor kod poslodavaca, odnosno pravilnik o radu.

Član 5.

Osnivač, javnim preduzećima, koja je osnovao i kojima je poverio vršenje komunalne delatnosti, obezbeđuje materijalne, tehničke i druge uslove za nesmetano obavljanje komunalne delatnosti, u kontinuitetu i odgovarajućem obimu, prati uslove rada, preduzima mere za otklanjanje negativnih okolnosti koje mogu uticati na vršenje delatnosti i preduzima mere na unapređenju delatnosti, vršeći nadzor nad njima.

Poslodavci organizuju izvršenje poslova, obezbeđuju kvalitet i obim usluga i proizvoda i isplatu zarada na osnovu kriterijuma i ostalih elemenata za utvrđivanje visine zarade utvrđenih zakonom i opštim aktom.

Sredstva za isplatu zarada obezbeđuje poslodavac. Kada sredstva ne mogu biti obezbeđena iz sredstava poslodavca, ista može da obezbediti osnivač, u skladu sa opštim aktom, na osnovu posebne odluke, u skladu sa zakonom.

Član 6.

Opštim aktom i govorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada i obaveze od prava, uslova rada i obaveza utvrđenih zakonom i ovim ugovorom.

Opštim aktima, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih zakonom i ovim ugovorom, kao i druga prava koja nisu predviđena ovim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Član 7.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu, na njegov zahtev, dostavi opšte akte kojima se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog, kao i da omogući ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata uvid u njihovu primenu, a u cilju zaštite prava zaposlenih.

2. RADNI ODNOSI

Član 8.

Radni odnos može da zasnuje lice koje ispunjava uslove utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

Pravilnik iz stava 1. ovog člana donosi poslodavac po prethodno pribavljenom mišljenju reprezentativnih sindikata.

Član 9.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac u skladu sa godišnjim programom poslovanja, uz saglasnost osnivača, a u skladu sa posebnim propisima kojima je uređena ova oblast novog zapošljavanja.

Odluku iz stava 1. ovog člana, kao i prijavu slobodnog posla, poslodavac može dostaviti nadležnoj službi za poslove zapošljavanja.

Oglas za popunu slobodnih poslova može da sadrži samo uslove za obavljanje poslova utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Član 10.

Poslodavac na početku svake kalendarske godine dostavlja reprezentativnim sindikatima, na njihov zahtev, obaveštenje o izvršenom prijemu novih zaposlenih u protekloj godini.

Spisak iz stava 1. ovog člana mora da sadrži ime i prezime zaposlenog, organizacionu jedinicu, naziv posla i stručnu spremu zaposlenog, odnosno stepen obrazovanja.

3. ODMORI I ODSUSTVA

Član 11.

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

3.1. Godišnji odmor

Član 12.

Dužina godišnjeg odmora zaposlenom utvrđuje se u trajanju od najmanje 20 radnih dana i uvećava prema sledećim kriterijumima:

1. Po osnovu stepena obrazovanja i osposobljenosti za rad:

1) za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, počev od 10. septembra 2005. godine i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine – 5 radnih dana,

2) za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine, više obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja – 3 radna dana,

3) za srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine – 2 radna dana,

4) za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine ili srednje obrazovanje u trajanju od tri godine – 1 radni dan;

2. Po osnovu uslova rada:

1) za radnike koji rade na naročito teškim poslovima u veoma nepovoljnim uslovima rada i koji imaju pravo na skraćeno radno vreme – 5 radnih dana,

2) za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom, a koji nemaju skraćeno radno vreme – 3 radna dana i

3) za rad u smenama – 1 radni dan;

3. Po osnovu radnog iskustva:

1) zaposlenom sa preko 25 godina rada provedenih u radnom odnosu – 4 radna dana,

2) zaposlenom sa navršenih 15 do 25 godina rada provedenih u radnom odnosu – 3 radna dana,

3) zaposlenom sa navršenih 5 do 15 godina rada provedenih u radnom odnosu – 2 radna dana i

4) zaposlenom do 5 godina rada provedenih u radnom odnosu – 1 radni dan;

4. Po osnovu doprinosa na radu na predlog rukovodioca:

– za ostvarene izuzetne rezultate – do 5 radnih dana;

5. Po osnovu brige o deci i članovima uže porodice:

1) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa detetom do 14 godina – 2 radna dana, i

2) zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan – 5 radnih dana.

Pod članom uže porodice u smislu stava 1. tačka 5. podtačka 2) ovog člana smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Opštim aktima se mogu utvrditi i drugi kriterijumi za za uvećanje dužine godišnjeg odmora.

Godišnji odmor zaposlenog, utvrđen po svim osnovama iz stava 1. ovog člana, ne može trajati duže od 30 radnih dana, osim za zaposlene koji rade na posebno

teškim poslovima, kojima godišnji odmor može trajati i duže od 30 radnih dana, a u skladu sa opštim aktom.

Član 13.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac prema planu korišćenja godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora se donosi u elektronskoj – pisanoj formi i dostavlja zaposlenom, u skladu sa zakonom.

3.2. Plaćeno odsustvo

Član 14.

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

1) stupanja u brak	5 radnih dana
2) porođaja supruge ili usvojenje deteta	5 radnih dana
3) sklapanje braka i porođaj drugog člana uže porodice	3 radna dana
4) smrti člana uže porodice	5 radnih dana
5) smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog	2 radna dana
6) teže bolesti člana uže porodice, pri čemu se teža bolest utvrđuje na osnovu konzilijarnog mišljenja lekara zdravstvene ustanove u kojoj se zaposleni ili član njegovog porodičnog domaćinstva leči	5 radnih dana
7) selidbe sopstvenog domaćinstva:	
a) na području istog naseljenog mesta	2 radna dana
b) van područja mesta stanovanja	3 radna dana
8) polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja ili obrazovanja koje zahteva proces rada	1 do 6 radnih dana
9) otklanjanje posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanih višom silom	3 radna dana
10) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti	7 radnih dana
11) učestvovanja na sportskim i radno-proizvodnim takmičenjima	3–5 radnih dana
12) dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi	2 uzastopnih dana

Članovima uže porodice iz stava 1. ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojitelj, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz stava 1. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 2. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Izuzetno, u slučajevima iz stava 1. tač. 2), 4), 10) i 12) ukupan broj radnih dana koji se koriste kao plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine uvećava se za broj dana koji je utvrđen kao vreme odsustva u svakom od tih slučajeva.

Plaćeno odsustvo iz stava 1. tačka 10) ovog člana zaposleni može ostvariti jednom godišnje.

Član 15.

Plaćeno odsustvo se odobrava, na pisani zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje plaćenog odsustva).

Član 16.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo na poziv državnog organa, organa jedinice lokalne samouprave, pravosudnih organa u skladu sa zakonom.

Član 17.

Zaposlenom se može odobriti plaćeno odsustvo u trajanju dužem od pet radnih dana a najduže 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 (izrada doktorske disertacije, učešće u studijskim ili ekspertskim grupama i u drugim oblicima stručnog usavršavanja).

3.3. Neplaćeno odsustvo

Član 18.

Poslodavac može da zaposlenom, u opravdanim slučajevima i na lični zahtev, omogući neplaćeno odsustvo.

4. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

4.1. Prava i obaveze

Član 19.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

Član 20.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlja na radu, da sa predstavnikom zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu razmatra sva pitanja koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 21.

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu

zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

Pre napuštanja radnog mesta, zaposleni je dužan da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

Član 22.

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad.

Za vreme osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

Troškove osposobljavanja iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Član 23.

Zaposleni je dužan da, u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti lice za bezbednost i zdravlje na radu i poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Član 24.

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, uz pravo na naknadu zarade:

- 1) ako mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na koje je određen, sve dok se te mere ne obezbede;
- 2) ako mu poslodavac nije obezbedio propisani lekarski pregled ili ako se na lekarskom pregledu utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene uslove, u smislu člana 43. ovog zakona, za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom;
- 3) ako u toku osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad nije upoznat sa svim vrstama rizika i merama za njihovo otklanjanje, u smislu člana 27. stav 2. ovog zakona, na poslovima ili na radnom mestu na koje ga je poslodavac odredio;
- 4) noću ako bi, prema oceni službe medicine rada, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje;
- 5) na sredstvu za rad na kojem nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu.

Član 25.

Kada zaposlenom preti neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju i da napusti radno mesto, radni proces, odnosno radnu okolinu.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, niti čini povredu radne obaveze ima pravo naknadu zarade kao da je radio na svom radnom mestu.

4.2. Poslovi sa povećanim rizikom

Član 26.

Zaposleni može biti određen da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ako ispunjava sledeće uslove:

- 1) da ima propisanu stručnu spremu;
- 2) da ima posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
- 3) da je prethodno osposobljen za bezbedan i zdrav rad;
- 4) da nije mlađi od 18 godina;
- 5) da nije invalid rada.

Član 27.

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi lekarski pregled, kao i periodični lekarski pregled u toku rada.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Član 28.

Aktom o proceni rizika za poslove sa povećanim rizikom, može se kao preventivna mera za bezbedan i zdrav rad utvrditi skraćeno radno vreme, dodatne i jednokratne pauze, kao i druge mere.

Član 29.

Zaposleni koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, invalidi rada, profesionalno oboleli, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima postoji mogućnost profesionalnog oboljenja, u skladu sa aktom o proceni rizika, imaju pravo na korišćenje odmora za prevenciju radne invalidnosti, u skladu sa opštim aktom.

Član 30.

Poslodavac je dužan da profesionalno obolelom i osobi sa invaliditetom obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

4.3. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 31.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu najmanje jednog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

Broj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca i način njihovog izbora uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu iz reda zaposlenih imenuje reprezentativni sindikat, a ako ima više reprezentativnih sindikata, predstavnika imenuje sindikat sa većim brojem članova sindikalne organizacije, odnosno reprezentativni sindikati sporazumno.

Član 32.

Mandat predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Pre isteka perioda na koji je izabran predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu mandat može da prestane zbog:

- 1) prestanka radnog odnosa kod poslodavca,
- 2) podnošenja ostavke,
- 3) nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pisanoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima, jedinstveni matični broj građana i potpisima zaposlenih.

U slučaju iz stava 2. ovog člana izbor novog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu sprovodi se najkasnije u roku od 30 dana od prestanka mandata prethodnog predstavnika.

Član 33.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu informiše najmanje jednom u šest meseci o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 34.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu upozna:

- 1) sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;

- 2) sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) o planiranim i preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
- 4) sa izveštajem o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
- 5) o drugim pitanjima, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 35.

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za nesmetano obavljanje aktivnosti, a koji se tiču bezbednosti i zdravlja na radu.

Na pisani zahtev za pružanje stručne pomoći ili dostavu podataka i informacija, direktor ili drugo ovlašćeno lice, odnosno stručno lice poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu dužni su da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu dostave pisani odgovor u roku petnaest dana od dana prijema zahteva.

Član 36.

O uočenim nepravilnostima u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu neposredno obaveštava:

- 1) ovlašćeno lice poslodavca;
- 2) lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;
- 3) rukovodioca dela procesa rada;
- 4) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu;
- 5) odbor reprezentativnog sindikata.

Član 37.

Lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca, dužno je da odmah, bez odlaganja, preduzme mere i aktivnosti, ukoliko uoči nepravilnosti koje izazivaju neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih i o tome u pisanom obliku izvesti ovlašćeno lice poslodavca.

Član 38.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo da o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu:

- 1) neposredno komunicira sa zaposlenima;

- 2) prima usmene i pisane predstavke zaposlenih;
- 3) neposredno komunicira sa rukovodiocima – organizatorima procesa rada;
- 4) neposredno komunicira sa licem određenim od strane poslodavca da obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno sa predstavnicima odgovarajuće službe kod poslodavca;
- 5) daje mišljenje i sugestije nadležnim organima u preduzeću u vezi s primenom propisa o bezbednosti i zdravlju na radu;
- 6) zahteva i insistira na poštovanju propisa o bezbednosti i zdravlju na radu i otklanjanju uočenih nedostataka;
- 7) da ističe obaveštenja na oglasnim tablama poslodavca o aktivnostima koje preduzima.

Član 39.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada, radi obavljanja aktivnosti vezanih za bezbednost i zdravlje na radu i pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme provedeno na sednicama Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, kao i za vreme prisustvovanja inspeksijskom nadzoru, u skladu sa opštim aktom.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, za vreme plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, dužan je da blagovremeno o tome obavesti neposrednog rukovodioca.

Član 40.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da reprezentativne sindikate informiše o svom radu najmanje jednom u šest meseci, odnosno na svaki njihov zahtev.

4.4. Odbor za bezbednost i zdravlje

Član 41.

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu su:

- 1) predstavnici zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) predstavnici koje imenuje poslodavac.

Broj i sastav odbora za bezbednost i zdravlje na radu uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pri čemu broj predstavnika zaposlenih mora da bude najmanje za jednog veći od broja predstavnika poslodavca.

Inicijativu za formiranje odbora za bezbednost i zdravlje na radu mogu da podnesu i poslodavac i reprezentativni sindikati.

Poslodavac je dužan da omogući da se, najkasnije u roku 15 dana od dana pokretanja inicijative iz stava 3. ovog člana, obrazuje odbor za bezbednost i zdravlje na radu i počne sa radom.

Član 42.

Mandat članova odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Poslodavac, odnosno reprezentativni sindikat može uvek promeniti člana odbora za bezbednost i zdravlje na radu – predstavnika poslodavca, odnosno reprezentativnog sindikata, ukoliko ne izvršava obaveze na način propisan Poslovníkom o radu.

Predsednika odbora za bezbednost i zdravlje na radu biraju članovi odbora većinom glasova.

Predsednik odbora za bezbednost i zdravlje na radu je uvek iz reda predstavnika zaposlenih.

Poslovníkom o radu odbor za bezbednost i zdravlje na radu bliže uređuje način svoga rada.

Član 43.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeće nadležnosti i prava da:

- 1) bude informisan o rezultatima procene rizika;
- 2) ostvaruje uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) daje predloge i učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu;
- 4) zahteva od poslodavca informacije o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 5) razmatra izveštaj poslodavca o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
- 6) zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- 7) upoznaje se sa nalozima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;

8) razmatra izveštaje o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane poslodavca;

9) razmatra izveštaj poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;

10) razmatra i daje sugestije na deo kolektivnog ugovora kod poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u toku pregovora za zaključivanje i daje inicijativu za izmene i dopune kolektivnog ugovora u ovoj oblasti;

11) razmatra nacрте i predloge svih akata poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje odgovarajuće mišljenje u sugestije;

12) razmatra i druga pitanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 44.

Poslodavac je dužan da odboru za bezbednost i zdravlje na radu obezbedi potrebne prostorne i administrativno-tehničke uslove za nesmetan rad, kao i stručnu podršku, u skladu sa opštim aktom.

Član 45.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da poslodavcu i reprezentativnim sindikatima podnosi šestomesečni izveštaj o svome radu.

Poslodavac i reprezentativni sindikati dužni su da razmotre stavove i mišljenja odbora za bezbednost i zdravlje na radu i da isti obaveste o svom stavu.

Član 46.

Lice koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu može da prisustvuje seminarima i savetovanjima radi edukacije za obavljanje poslova najmanje jednom godišnje.

Troškove iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

4.5. Sredstva i oprema za ličnu zaštitu

Član 47.

Poslodavac je dužan da zaposlenom izda na upotrebu sredstvo i/ili opremu za ličnu zaštitu, u skladu sa aktom o proceni rizika.

4.6. Osiguranje zaposlenih

Član 48.

Poslodavac je dužan da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, profesionalne bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

Visinu premije osiguranja utvrđuje nadležni organ kod poslodavca.

Član 49.

U cilju prevencije radne invalidnosti poslodavac može da izdvaja sredstva u skladu sa opštim aktom i programom poslovanja.

Član 50.

Poslodavac može zaposlenom uplaćivati premiju za dobrovoljno penzijsko osiguranje i kolektivno osiguranje za slučaj bolesti i hirurških intervencija, u skladu sa zakonom i programom poslovanja.

5. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

5.1. Zarada

Član 51.

Zarada se obračunava i isplaćuje na osnovu planiranih sredstava za zarade, u skladu sa zakonom i programom poslovanja, na koji saglasnost daje osnivač.

Član 52.

Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu, koja se sastoji od:

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

Pod zaradom iz stava 1. ovog člana podrazumeva se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se isplaćuju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tač. 4) i 5), člana 118. tač. 1–4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. Zakona o radu.

5.2. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 53.

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

- 1) osnovne zarade;
- 2) dela zarade za radni učinak;
- 3) uvećane zarade.

5.3. Osnovna zarada

Član 54.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se kao proizvod:

- 1) vrednosti radnog časa;
- 2) koeficijenta posla;
- 3) mesečnog fonda ostvarenih časova rada.

Član 55.

Vrednost radnog časa utvrđuje se istovremeno sa donošenjem programa poslovanja.

Vrednost radnog časa za zaposlene za tekući mesec utvrđuje se na osnovu planiranih sredstava za isplatu zarada za odgovarajući mesec.

Ukoliko se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena vrednost radnog časa iz st. 1. i 2. ovog člana, utvrđena vrednost radnog časa može se promeniti u skladu sa izmenjenim okolnostima.

Član 56.

Koeficijent poslova utvrđuje se na osnovu složenosti poslova, odgovornosti i uslova rada.

Složenost poslova utvrđuje se na osnovu vrste posla, stepena stručne spreme, radnog iskustva i posebnih znanja i veština.

Odgovornost u radu utvrđuje se na osnovu značaja i uticaja poslova koje zaposleni obavlja, na proces i rezultate rada.

Uslovi rada utvrđuju se na osnovu radne okoline u kojoj se obavljaju poslovi.

Raspon između najnižih i najviših vrednosti koeficijenata poslova utvrđuje se opštim aktom.

5.3. Najniže vrednosti koeficijenata poslova po grupama poslova

Član 57.

Odnos između najnižeg i najvišeg koeficijenta vrednosti poslova za obračun i isplatu zarada određuje se u najmanjem rasponu od 1 do 3.

5.4. Zarada za radni učinak

Član 58.

Osnov za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog iznad, odnosno ispod standardnog, je doprinos zaposlenog u ostvarenim rezultatima rada.

Sredstva za zarade po osnovu radnog učinka obezbeđuju se iz ukupnih sredstava izdvojenih za zarade utvrđenih programom poslovanja, u procentu utvrđenom opštim aktom, a najviše do 1% od utvrđene visine sredstava za osnovne zarade za tekući mesec

Član 59.

Osnovna zarada zaposlenog na mesečnom nivou može se uvećati, odnosno umanjiti za najmanje 5% po osnovu radnog učinka.

Radni učinak zaposlenog iz stava 1. ovog člana utvrđuje poslodavac na obrazloženi predlog rukovodioca zaposlenog.

5.5. Uvećana zarada

Član 60.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 110% od osnovice;
- 2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 26% od osnovice;
- 3) za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice;
- 4) za rad nedeljom – najmanje 10% od osnovice;
- 5) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu (u daljem tekstu: minuli rad) – najmanje 0,4% od osnovice.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama.

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

Član 61.

Kod utvrđivanja rasporeda rada zaposlenih na dan državnog i verskih praznika, noću ili u smeni, vodiće se računa da se obezbedi takav raspored rada, tako da se omogući zaposlenom da u toku godine bude uključen u obavljanje rada u skladu sa potrebama procesa rada.

5.6. Naknada zarade

Član 62.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini 100% osnovice za obračun naknade utvrđene zakonom, i to za:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) plaćenog odsustva;
- 3) odsustva sa rada u dane državnog i verskog praznika, koji su po zakonu neradni;
- 4) vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih državnih organa, ako to zakonom nije drugačije određeno;
- 5) prisustvovanja sednicama državnih organa i njihovih tela, prisustvovanje sednicama organa sindikata i drugim telima po osnovu delegiranja iz statusa člana sindikata ili zaposlenog;
- 6) stručnog usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- 7) učešće na radno-proizvodnom, sportskom takmičenju, inovacija i drugih oblika stvaralaštva,

Opštim aktom utvrđuje se visina prava na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u slučaju:

- 1) prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa, ili nadležnog organa poslodavca;
- 2) za koje odbije da radi ako mu pretila neposredna opasnost po život i zdravlje zbog nesprovođenja propisanih mera za bezbedan i zdrav rad, u skladu sa propisima koji regulišu bezbednost i zdravlje na radu.

Član 63.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u

skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;

2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

5.7. Druga primanja

Član 64.

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

1) otpremninu pri odlasku u penziju najmanje u visini iznosa tri zarade koju je zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina ili tri prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog,

2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, najmanje u visini neoporezivog iznosa;

3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Članovima uže porodice zaposlenog, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju su bračni drug i deca zaposlenog.

Član 65.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Visina naknade troškova za ishranu u toku rada, sa pripadajućim porezima i doprinosima, utvrđuje se dnevno najmanje u iznosu od 250 dinara.

Naknada troškova za ishranu u toku rada isplaćuje se po isteku meseca istovremeno sa konačnom isplatom zarade, na osnovu prisustva na radu zaposlenog za tekući mesec.

Član 66.

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora, sa pripadajućim porezima i doprinosima, najmanje u visini 1/12 mesečno od 75% prosečno isplaćene zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, za prethodnu godinu.

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

Član 67.

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 2) nabavke medicinsko-tehničkih pomagala za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- 4) nastanka teže invalidnosti zaposlenog;
- 5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice.

Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije do visine jednog neoporezivog iznosa predviđen Zakonom o porezu na dohodak građana.

U slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 2), 3) i 5) ovog člana visina pomoći u toku godine priznaje se ako ovo pravo nije ostvareno na teret sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja.

Članom uže porodice iz stava 1. ovog člana smatra se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Poslodavac može da isplati solidarnu pomoć zaposlenom u skladu sa opštim aktom za slučajeve:

- 1) ublažavanja posledica elementarnih ili drugih nepogoda,
- 2) pružanja pomoći porodici umrlog zaposlenog i u drugim slučajevima određenim opštim aktom.

Član 68.

Poslodavac može da obezbedi deci zaposlenog, starosti do 15 godina, jedan poklon za Novu godinu i Božić u visini neoporezivog iznosa u skladu sa zakonom.

Uslovi i način isplate iz stava 1. ovog člana urediće se opštim aktom.

Član 69.

Poslodavac će isplatiti zaposlenom jubilarnu nagradu povodom godišnjice neprekidnog rada kod poslodavca za 10 godina rada i svaki naredni jubilej u iznosu koji se utvrđuje opštim aktom.

5.8. Minimalna zarada

Član 70.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade.

Usled poremećaja poslovanja poslodavca, zaposlenima se može isplaćivati minimalna zarada u skladu sa zakonom.

5.9. Naknada troškova

Član 71.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova i to:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, a visina i način isplate uređuje se opštim aktom;
- 2) za vreme provedeno na službenom putovanju u zemlji – dnevnicu u visini od najmanje 2% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za statistiku, s tim što se putni troškovi, troškovi noćenja i ostali troškovi vezani za službeni put u zemlji utvrđuju opštim aktom i ugovorom o radu;
- 3) za službeno putovanje u inostranstvu u visini utvrđenoj opštim aktom;
- 4) za korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe do iznosa 30% cene jednog litra super benzina po pređenom kilometru.

Zaposleni ima pravo na punu naknadu dnevnica za službeno putovanje u zemlji, ako službeno putovanje traje duže od 12 časova, a na pola naknade, ako službeno putovanje traje duže od osam, a kraće od 12 časova.

Naknada troškova za vreme službenog puta se isplaćuje na osnovu popunjenog putnog naloga i priloženog računa.

Zaposlenom se pre službenog puta može isplatiti akontacija troškova za službeni put.

5.10. Prestanak potrebe za radom zaposlenih zbog tehnološkog viška

Član 72.

Poslodavac može sprovesti racionalizaciju ukupnog broja zaposlenih i usklađivanje tog broja sa programom poslovanja, uz poštovanje profesionalne, kvalifikacione i starosne strukture zaposlenih i potrebama procesa rada, u skladu sa Programom rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: Program).

Član 73.

Poslodavac je dužan da pre određivanja zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, primeni kriterijume utvrđene ovim ugovorom i opštim aktom.

Član 74.

Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se primenom sledećih kriterijuma, po redosledu utvrđenom ovim ugovorom:

- 1) osnovni kriterijum: rezultati rada zaposlenog;
- 2) dopunski kriterijumi: socijalno-ekonomski položaj zaposlenog.

Opštim aktom bliže se utvrđuju merila za određivanje viška zaposlenih u skladu sa kriterijumima iz stava 1. ovog člana.

Obaveza je poslodavca da upozna zaposlene o kriterijumima za proglašenje viška zaposlenih i visini ukupne otpremnine na koju oni imaju pravo po ovom osnovu.

Član 75.

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenom po osnovu viška zaposlenih, bez njegove saglasnosti, i to:

- 1) invalidu rada koji je invalidnost stekao radom kod tog poslodavca;
- 2) samohranom roditelju sa detetom do 15 godina života i
- 3) roditelju sa detetom sa posebnim potrebama.

Samohranim roditeljem u smislu ovog ugovora smatra se roditelj koji živi sa najmanje jednim detetom, nije u bračnoj ili vanbračnoj zajednici, i koji nema pomoći u izdržavanju deteta od strane drugog bračnog druga ili je ta pomoć niža od 50% minimalne zarade u Republici utvrđene u skladu sa zakonom.

Član 76.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u slučaju kada usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, zaposlenom isplati otpremninu.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Poslodavac može da isplati i veći iznos otpremnine u odnosu na iznos iz stava 1. ovog člana, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca.

6. NAKNADA ŠTETE

Član 77.

U skladu sa zakonom i ovim ugovorom, zaposleni je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokuje poslodavcu.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala i eventualnu odgovornost zaposlenog, utvrđuje poslodavac na osnovu predloga komisije, koju formira poslodavac.

Član 78.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu pokreće se prijavom.

Poslodavac je dužan da donese rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti u roku od osam dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je prouzrokovana šteta.

Prijava iz stava 2. ovog člana sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, vreme i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu i predlog rukovodiocu da pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu.

Član 79.

Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu donosi se u pisanom obliku i sadrži: ime i prezime zaposlenog, poslove na koje je zaposleni raspoređen, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje i dokaze koji ukazuju da je zaposleni izvršio štetnu radnju.

Član 80.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene vrednosti stvari.

Ako se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, odnosno na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene vrednosti stvari ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visinu štete utvrđuje komisija u paušalnom iznosu, procenom štete ili veštačenjem preko ovlašćenog stručnog lica.

Član 81.

Na osnovu predloga komisije, poslodavac donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu ili se delimično ili potpuno oslobađa odgovornosti.

Član 82.

Poslodavac obavezuje zaposlenog da štetu nadoknadi u novcu ili, ako je to moguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje u kakvom je bila pre nastupanja štete.

Zaposleni je dužan da se u roku od osam radnih dana pisanim putem izjasni o rešenju o naknadi i visini štete.

Ako zaposleni ne pristane da naknadi štetu ili u utvrđenom roku istu ne naknadi, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Član 83.

Poslodavac može u izuzetnim slučajevima, delimično ili u potpunosti osloboditi zaposlenog od obaveze plaćanja naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

Predlog za oslobađanje od obaveze plaćanja naknade štete može podneti zaposleni.

Pri donošenju odluke o delimičnom ili potpunom oslobađanju od obaveze plaćanja naknade štete, poslodavac će ceniti rad i ponašanje zaposlenog, kao i da li bi zaposleni isplatom naknadom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

Član 84.

Zaposleni koji je u radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Član 85.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

7. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 86.

Zaposleni imaju pravo da, bez prethodnog odobrenja poslodavca, obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju u skladu sa aktima sindikata.

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

Član 87.

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

Član 88.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice uređuje se aktom sindikata.

Član 89.

Poslodavac je dužan da:

1) predstavniku reprezentativnog sindikata obezbedi kod poslodavca prisustvovanje sednicama Nadzornog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih;

2) da se razmotre mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata pre donošenja odluka od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Reprezentativni sindikati kod poslodavca sporazumno određuju svog predstavnika iz stava 1. ovog člana.

Član 90.

Poslodavac ima obavezu da sindikat obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koje su od bitnog značaja za socijalno-ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- 1) programu poslovanja preduzeća;
- 2) godišnji finansijski izveštaj.

Poslodavac je dužan da, na zahtev sindikata, dostavi podatke o:

- 1) učešću zarada u troškovima poslovanja poslodavca;
- 2) prosečnoj zaradi na godišnjem nivou, isplaćenim zaradama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;
- 3) broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu;
- 4) kvartalnim izveštajima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih i
- 5) drugim pitanjima, u skladu sa opštim aktom.

Član 91.

Poslodavac je dužan da sindikatu omogući pristup svim informacijama kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Poslodavac je dužan da sindikatu dostavi sva akta koja se odnose na rad i organizaciju rada u preduzeću i na položaj zaposlenih (statut preduzeća, pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova, akt kojim se utvrđuje poslovna tajna, akt o rešavanju stambenih potreba, akt u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, akt o normativima i standardima za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih i dr.).

Član 92.

Poslodavac će članovima sindikata omogućiti odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa sindikata koji organizuje skup, u skladu sa ovim ugovorom i opštim aktom.

Član 93.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu, u skladu sa mogućnostima, bez naknade troškova obezbedi:

- 1) obavljanje stručno-administrativno i tehničkih poslova, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, i druge uslove za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost;
- 2) potreban broj kancelarija sa neophodnim kancelarijskim nameštajem;
- 3) korišćenje sale za sastanke;
- 4) oglasni prostor pristupačan zaposlenima radi isticanja obaveštenja i informacija;
- 5) obračun iznos sindikalne članarine od zarade zaposlenog i uplati ga na odgovarajuće račune sindikata (sindikalna organizacija, sindikat grada–opštine, grane) u skladu sa statutom najvišeg organa sindikata;
- 6) stručnu pomoć za izradu godišnjeg finansijskog izveštaja.

Član 94.

Opštim aktom ili sporazumom poslodavca i sindikata utvrđuje se broj ovlašćenih predstavnika sindikata koji imaju pravo na plaćeno odsustvo.

Izabrani, odnosno imenovani predstavnik reprezentativnog sindikata potpisnika ovog ugovora u višim organima i telima i to: predsednik i potpredsednik republičkog sindikata, kao i predsednik, odnosno poverenik pokrajinskog, okružnog, regionalnog i gradskog reprezentativnog organa sindikata ima pravo na 70 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat na tom nivou organizovanja ima najmanje 200 članova i po dva časa mesečno za svakih sledećih 100 članova.

Član 95.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika zaposlenih (predsednik sindikalne organizacije – sindikalni poverenik, predstavnik zaposlenih u nadzornom odboru poslodavca, član organa sindikata kod poslodavca, kao i na nivou lokalne samouprave i republičkom nivou) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

8. UČEŠĆE U UPRAVLJANJU

Član 96.

Predstavnika zaposlenih u nadzornom odboru poslodavca imenuje i razrešava osnivač.

U postupku predlaganja člana nadzornog odbora iz reda zaposlenih obavezno je učešće reprezentativnog sindikata.

Član 97.

Reprezentativni sindikat učestvuje u postupku statusnih promena, restrukturiranja, organizacionim promenama preduzeća kao i pripremi i izradi programa poslovanja i daju mišljenja i predloge poslodavcu.

Član 98.

Poslodavac će ovlašćenom sindikalnom predstavniku da omogući, po zahtevu zaposlenog za zaštitu prava, da izvrši uvid u primenu kolektivnog ugovora kod poslodavca i ostvarivanja prava zaposlenog, pod uslovom da zahtev nije rešen u postupku pred organima preduzeća.

9. PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

Član 99.

Sindikata ima pravo organizovati štrajk pod uslovima utvrđenim zakonom, ovim ugovorom, i opštim aktom.

Osnivač je obavezan da, u skladu sa zakonom, utvrdi minimum proces rada za komunalna preduzeća, a na osnovu mišljenja reprezentativnog sindikata.

Član 100.

U toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom, poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi bezbednost lica i imovine u smislu člana 7. stav 1. Zakon o štrajku, održavanje minimuma procesa rada koji obezbeđuje sigurnost imovine i lica, kao i izvršavanje međunarodnih obaveza u smislu čl. 9. i 10. Zakona o štrajku.

10. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 101.

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

Član 102.

Za praćenje primene odredbi ovog ugovora i davanje mišljenja nadležna je komisija koju imenuju potpisnici – reprezentativni sindikati i Vlada, u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, a sačinjavaju je po dva predstavnika strana potpisnika ovog ugovora.

Članovi komisije biraju predsednika i sekretara iz sastava Komisije.

Komisija je obavezna da na zahtev jedne od strana potpisnika ovog ugovora dostavi izveštaj o njegovoj primeni u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahteva.

Član 103.

Ovaj ugovor se zaključuje na period od tri godine, počev od dana stupanja na snagu.

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

Član 104.

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

Član 105.

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

Član 106.

Opšti akti i ugovor o radu moraju biti usaglašeni sa ovim ugovorom najkasnije u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 107 .

Ovaj ugovor stupa na snagu i primenjuje se osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

Sindikata zaposlenih u komunalno-stambenoj delatnosti Srbije

Predsednik,

mr Milan Grujić

Vlada Republike Srbije

Ministar građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture,

prof. dr Zorana Mihajlović, s.r.

Granski sindikat javnih saobraćajnih i komunalnih delatnosti Nezavisnost

Predsednik,

Milan Simić