

На основу члана 246 став 1 Закона о рачу („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/17-УС и 113/17), председник градске општине Обреновац, у име градске општине као оснивача, по овлашћењу Скупштине градске општине VII-01 бр. 020-148 од 24. октобра 2014. године („Сл. лист града Београда“ број 80/14) и репрезентативни синдикати јавних комуналних предузећа чији је оснивач градска општина Обреновац и то ЈКП „Обреновац“, ЈКП „Водовод и канализација“ Обреновац, ЈКП „Топловод“ Обреновац и ЈКП „Паркинг сервис Обреновац“, дана 21. маја 2018. године закључују:

Посебан колективни уговор за јавна комунална предузећа чији је оснивач градска општина Обреновац

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Посебним колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), јавних комуналних предузећа чији је оснивач Скупштина градске општине Обреновац (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, безбедност и здравље на раду, зараде и остале накнаде запослених и права синдиката и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача и репрезентативних синдиката организованих у комуналној делатности за територију градске општине Обреновац (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у предузећима која обављају комуналну делатност на територији градске општине Обреновац.

Члан 2.

Оснивачем се, у смислу овог Уговора, сматра Скупштина градске општине Обреновац.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је јавно комунално предузеће, које је основано за вршење комуналних делатности на територији градске општине Обреновац, које заступа директор.

Члан 3.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незамењив услов живота и рада грађана и других субјеката на територији градске општине Обреновац.

Члан 4.

Оснивач не може поверити обављање послова комуналне делатности трећем лицу, све док за обављање те делатности постоји јавно комунално предузеће које је основано од стране градске општине Обреновац за обављање те делатности.

Члан 5.

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

Послодавци организују извршење посла, обезбеђују квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом, овим уговором и колективним уговором код послодавца.

Средства за исплату зарада обезбеђују послодавци. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде, утврђене законом, увећане за 20%.

Члан 6.

Одредбе овог уговора примењују се као основ за закључивање општих аката код послодавца из члана 2 овог уговора.

Специфичности, које се односе на основну делатност, регулисаће се општим актом код послодавца.

Члан 7.

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

II ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 8.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим уговором, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности коју остварује код послодавца.

Члан 9.

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

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне делатности, чији је оснивач градска општина Обреновац, за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Просечна зарада у предузећу комуналне делатности са најнижом квалификационом структуром не може бити мања од просечне зараде у Граду Београду у претходном месецу у односу на месец у којем се исплаћује.

Колективним уговором код послодавца утврдиће се корективни фактор у односу на претходни став овог члана, зависно од квалификационе структуре запослених у предузећу.

Вредност радног часа запосленог са најнижим коефицијентом не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 10.

Маса зарада за редован рад запослених у јавним предузећима комуналне делатности у градској општини Обреновац, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину, на који сагласност да Скупштина градске општине као оснивач.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеном у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад, рад на дан празника и рад недељом, до 5% на годишњем нивоу.

Месечна бруто маса зарада из става 1 и 2 овог члана се утврђује годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Члан 11.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 10 овог уговора, расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 12.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада, радног искуства, стручне спреме и стручних испита који су услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код сваког послодавца.

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца, на основу Методологије утврђене код послодавца посебним актом.

*Позив на број 7
Смештавају*

Члан 13.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

Члан 14.

Општим актом код послодавца, основна зарада запослених може се умањити најмање 5% а највише до 20%.

Умањење зарада запосленима врши се на основу недовољног квалитета и обима обављеног послова, односно повреде радне обавезе или радне дисциплине, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 15.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 12 овог уговора.

Члан 16.

Послодавац и репрезентативни синдикати колективним уговором код послодавца утврђују и разрађују послове по групама послова полазећи од потребне стручне спреме и утврђују коефицијент за сваки посао посебно, у складу са чланом 12 овог колективног уговора.

Члан 17.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у јавним предузећима у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 18.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени;
- 3) рад у шихти (двократно радно време);
- 4) додатак на зараду - минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе до 5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за:

- 1) прековремени рад;
- 2) рад на дан празника који је нерадни дан и
- 3) за рад недељом.

Члан 19.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни - до 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности послова - најмање 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 2% од основице;
- за рад у шихти - 10% од основице; (двократни дневни рад);
- за рад недељом, осим сменског рада - најмање 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена - до 30% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада запосленог за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени, шихти и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

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

Члан 20.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

3. Накнада зараде

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на којем запослени ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним оболењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седницама Скупштине градске општине Обреновац и других органа и тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 65 овог уговора.

Члан 22.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана 70 % од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Запосленом који је одсутан са посла због привремене спречености за рад дуже од 30 дана, када накнаду зараде добија од Фонда РЗЗО, а коме је неопходна хирушка интервенција, болничко или дуже амбулантно лечење, послодавац ће у складу са колективним уговором код послодавца исплатити разлику између накнаде која му припада од Фонда РЗЗО и износ зараде коју би запослени остварио за редован рад у том периоду.

4. Накнада трошкова

Члан 23.

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

- **накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају** ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз запослених или није превоз запослених обезбедио на други начин. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становаша до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз; Општим актом код послодавца или уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза;
- **дневницу за службено путовање у земљи** у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;
- **дневницу за службено путовање у иностранство** које не може прећи 40 евра дневно у динарској противредности по средњем курсу НБС на дан исплате;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији по дану, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 24.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 100,00 до 400,00 динара по радном дану, што ће се прецизирати колективним уговором код послодавца, у складу са финансијским могућностима.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

5. Друга примања

Члан 25.

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

- отпремњину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне бруто зараде по запосленом у јавном сектору према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- накнаду трошкова погребних услуга као помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице, а као помоћ члановима у же породице у случају смрти запосленог до висине неопорезивог износа за ову врсту помоћи. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова у же породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану - доносионцу рачуна;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обольења;

У смислу става један алинеје два овог члана, члановима у же породице запосленог сматрају се родитељи, брачни друг и деца запосленог.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове у же породице, накнада просечних трошкова погребних услуга ЈКП, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране у висини погребних услуга.

Члан 26.

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

Члан 27.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу.

Право на јубиларну награду стиче се, након проведених првих десет година рада код послодавца, а после тога сваке наредне десете године рада код послодавца у висини и то за:

- 10 година – 1 просечне зараде у предузећу;
- 20 година – 2 просечне зараде у предузећу;
- 30 година – 3 просечне зараде у предузећу и
- 40 година – 4 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда исплаћује се у месецу у којем се стиче право.

Члан 28.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести, хируршких интервенција и повреде ван рада, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може, поред осигурања из става 1 овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним општим актом код послодавца, од повреда на раду и професионалних оболења.

Члан 29.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести члана уже породице и набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности запосленог;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- пружања помоћи запосленом у случају смрти члана породице и породици умрлог запосленог и
- набавке медицинско - техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове у же породице.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, у складу са прописима.

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

Послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на рандом месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

Члан 30.

Обезбеђење права и начин исплате примања из члана 25, 26, 27, 28 и 29 овог уговора регулишу се општим актом код послодавца.

6. Минимална зарада

Члан 31.

У случају утврђеног поремећаја у пословању код послодавца, запосленима се може исплатити и нижа зарада од утврђене зараде за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запосленог у комуналном предузећу, која подразумева исплату минималне зараде утврђене у складу са законом увећане за 20%.

Члан 32.

Послодавац минималну зараду, односно нижу зараду од утврђене из члана 31 овог Уговора може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке из става један овог члана, Надзорни одбор ће са репрезентативним синдикатима, прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

III РАДНИ ОДНОСИ

Члан 33.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и општим актом послодавца о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Послодавац је дужан да пре расписивања јавног конкурса за попуњавање слободних или упражњених радних места распише интерни оглас за попуњавање оваквих радних места са запосленима који су у радном односу у предузећу и исти објави на огласној табли предузећа. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време у предузећу.

Члан 34.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да под условима и на начин прописан законом и општим актом, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији, увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених.

1. Заснивање радног односа

Члан 35.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са општим актом код послодавца.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавци су обавезни да предвиде потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације о новопримљеним запосленима по свим основама.

Члан 36.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, овим уговором и општим актом код послодавца.

2. Радно време

Члан 37.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова, а радна недеља траје 5 радних дана.

Општим актом може да се утврди пуно радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно у складу са законом.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које директор овласти.

Члан 38.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Када је рад организован у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Члан 39.

Запослени који заснива радни однос са непуним радним временом своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 40.

Запосленом се у складу са Законом о раду, Законом о пензијском и инвалидском осигурању и пратећим подзаконским актима може скратити радно време или утврдити стаж осигурања са увећаним трајањем.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере. Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

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

Члан 41.

Послодавац може да уведе рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом, а дужан је да о томе запосленом унапред изда писани налог у складу са општим актом код послодавца.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Члан 42.

Директор послодавца, у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена одређеног законом, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћају као прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прерасподеле.

Општим актом може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

3. Одмори и одсуства

Члан 43.

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

A Годишњи одмор

Члан 44.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основима, осим за изузетке предвиђене овим уговором и колективним уговором код послодавца, односно осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а у складу с актом овлашћене институције.

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

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова - доприноса запосленог у раду;
- 3) услова рада;
- 4) инвалидности запосленог или члана породице, самохраном родитељу, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који издржава дете са сметњама у психофизичком развоју и
- 5) посебних отежаних услова рада.

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до 7 радних дана;
- 2) Сложености послова - доприноса у раду: до 5 радних дана и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године до 2 радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно стручковне студије) до 3 радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке стручковне студије) и докторске студије до 4 радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима до 5 радних дана;
- 3) По основу услова рада до 7 радних дана;
- 4) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота,

запосленом у чијем домаћинству живи дете које има сметње у психофизичком развоју до 4 радна дана;

У случају да се истовремено стичу лика или више основа из тачке 4, годишњи одмор по свим основима из ове тачке увећава за 5 радних дана;

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

Запосленом који ради на радном месту са повећаним ризиком годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 46.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 47.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, са потврдом пријема путем поруке са мејла запосленог, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Б Одсуство са рада

Члан 48.

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

- ступања у брак - 7 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге - 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ запосленог) - 7 радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог, 5 радних дана;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим - 2 радна дана;
- теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства - 4 радна дана;
- полагања стручног испита - до 7 радних дана;
- елементарних непогода - 3-5 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима - 3-7 радних дана;
- добровољног давања крви 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви.

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног радног дана.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Члан 49.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Члан 50.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице - 5 радних дана;
- неге члана шире породице - 3 радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 48 - 2 радна дана.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

4. Безбедност и здравље на раду

Члан 51.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, колективних уговора и уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној окolini у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Потписници колективног уговора код послодавца су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 52.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког предузећа.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној окolini и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим радним местима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

Члан 53.

Питања спровођења и унапређења безбедности и здравља на раду, права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здављем на раду уредиће се колективним уговором код послодавца, у складу са законом.

Члан 54.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издава средства у висини од најмање 0,2 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности и коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да иста користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

IV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 55.

Једног представника запослених (односно 1/3 чланова) у надзорним одборима који броје 3 члана именује и разрешава оснивач на основу предлога репрезентативних синдиката, односно запослених, а исти се предлаже на начин утврђен Статутом предузећа.

Поступак за именовање и разрешење члана надзорног одбора из реда запослених спроводи се у складу са статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на председништву и бирању члана Надзорног одбора, или не усагласе заједнички поредлог сви синдикати, кандидат запослених ће бити лице које предложи и подржава највећи број чланова репрезентативних синдиката.

Члан 56.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктуирања, јавног приватног партнериства и концесија предузећа, учешћем у свим комисијама и радним телима и давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 57.

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

VI ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективних уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишке запослених у процесу рационализације, реструктуирања, јавног приватног партнериства и концесија и припреме за приватизацију.

Члан 59.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавци су обавезни да предвиде потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Висина отпремнине у случају вишке запослених односно престанка потребе за радом запослених коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, не може бити нижа од од збира трећине зараде запосленог за сваку навршну годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремницу.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месецада која претходе месецу у којем се исплаћује отпремница.

Члан 60.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, критеријум за проглашавање технолошког вишке утврђивање репрезентативни синдикати и послодавац.

Изузетно, запосленом који има више од 25 година рада, од чега најмање 5 година рада у комуналној делатности у градској општини Обреновац, или има више од 55 година живота, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и колективних уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

VI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 61.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настало колективни радни спор, а

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

У случају спора из става 1 овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада, а прецизираће се у колективним уговорима код послодавца.

VII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 62.

Оснивач је дужан да позива на седнице органа градске општине Обреновац представнике репрезентативних синдиката комуналних делатности регистрованих за деловање на нивоу градске општине Обреновац, код статусних промена предузећа, својинске трансформације или уговарања концесије предузећа.

Члан 63.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 64.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задаћима из закона и колективних уговора и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама надзорног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 65.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- Колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца утврђује се право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције.
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са после ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 66.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 67.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступи у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 68.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

VIII ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 69.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код послодавца.

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

Члан 70.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Чланови штрајкачког одбора и штрајкачке редарске службе не могу бити одређени да раде у време штрајка, под условом да штрајкачки одбор и редарска служба броји највише двадесет чланова и да је обезбеђено обављање послова којима се обезбеђује минимум процеса рада.

Члан 71.

Уколико се због необезбеђења права, из овог уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

IX СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Члан 72.

Забрањен је било какав вид злостављања на раду и у вези са радом као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања у складу са Законом.

Члан 73.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца у складу са Законом.

Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

Члан 74.

Уколико се у судском поступку докаже да је одговорно лице код послодавца или запослени на руководећем радном месту вршио злостављање на раду, не може код тог послодавца обављати те, нити друге руководеће послове, најмање 2 године.

Члан 75.

Злостављање на раду или злоупотреба злоставања може бити разлог за раскид уговора о раду од стране послодавца.

X ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 76.

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

Члан 77.

Овај уговор је основ за закључивање колективних уговора код послодаваца у предузећима из члана 2 овог колективног уговора, а непосредно се примењује код послодаваца код којих није потписан колективни уговор код послодавца.

Члан 78.

Оснивач се обавезује да прати примену одредби овог уговора, нарочито у поступку израде и усаглашавања колективних уговора код послодавца.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора и колективног уговора код послодаваца надлежна је комисија коју именује председник градске општине, на предлог потписника овог уговора у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Комисију сачињавају по један представник потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

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

Члан 79.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 90 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Припрему предлога уговора врши комисија или радна група коју формира председник градске општине на предлог потписника.

Члан 80.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1 члана 79 споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 81.

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

Члан 82.

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

Члан 83.

Овај колективни уговор је основ за закључивање колективног уговора код послодаваца у складу са законом.

Члан 84.

Овај уговор биће објављен на огласној табли послодаваца и у „Службеном листу града Београда“ и регистрован у надлежном министарству за послове рада.

Члан 85.

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

Члан 86.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за јавна комунална предузећа чији је оснивач градска општина Обреновац број VIII-01 број 112-35 од 29.01.2015. године, који је ступио на снагу и био у примени од 30.01.2015. године.

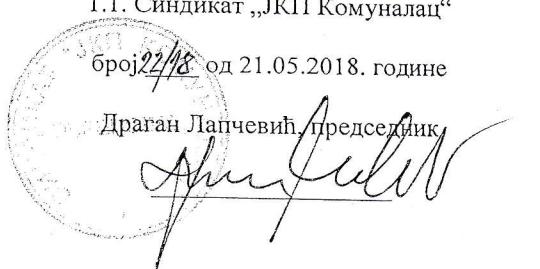
ГРАДСКА ОПШТИНА ОБРЕНОВАЦ
VIII-01 број 112 - 63 од 21.05.2018. године



1.1. Синдикат „ЈКП Комуналак“

број 22/18 од 21.05.2018. године

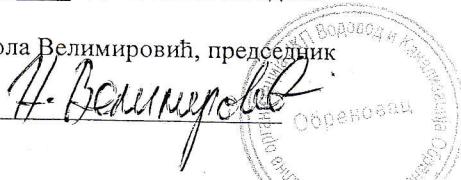
Драган Лапчевић, председник



**2.1. Синдикална организација
ЈКП „Водовод и канализација“ Обреновац**

број 22/30 од 21.05.2018. године

Никола Велимировић, председник



**3.1. Синдикална организација запослених у
ЈКП „Топловод“ Обреновац**

2018 број 3530 од 21.05.2018. године

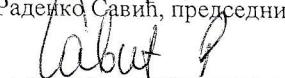
Вељко Ралевић, председник



**1.2. Синдикална организација запослених у ЈКП
Обреновац – Обреновац**

број 15/2018 од 21.05.2018. године

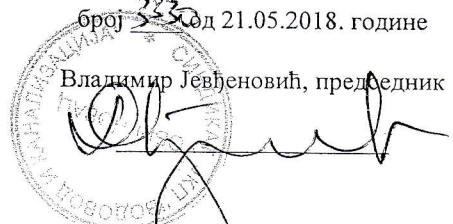
Радењко Савић, председник



**2.2. Синдикат ЈКП „Водовод и канализација“
Обреновац**

број 3530 од 21.05.2018. године

Владимир Јевђеновић, председник



**3.2. Трећа синдикална организација запослених
у ЈКП „Топловод“ Обреновац**

2018 број 3532 од 21.05.2018. године

Јован Стублинчевић, председник

