

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18), чл. 5. и 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду од 20.12.2024. године, председница Синдикалне организација ЈКП „Београдски парк“, в.д. директора ЈКП „Београдски парк”, Београд и градоначелник града Београда, у име града Београда, закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „БЕОГРАДСКИ ПАРК”, БЕОГРАД

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), заштита запослених на раду, накнаде зараде и остале накнаде запослених, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања значајна за запослене и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и Синдикална организација ЈКП „Београдски парк“, која је уписана у Регистар Синдиката који се води код Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална права под бројем 25775, Решењем Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална права Републике Србије, Сектор за рад и запошљавање број 000269100 2023 13400 001 000 000 001, од дана 10.10.2023. године и чија је репрезентативност утврђена Решењем ЈКП „Београдски парк“ број 273/2023 од 19.10.2023. године (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈКП „Београдски парк” Београд.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

Послодавац је јавно комунално предузеће за управљање парковима и обезбеђивање услова за њихово уређење, употребу, унапређење и заштиту на подручју градских општина Вождовац, Врачар, Звездара, Земун, Нови Београд, Палилула, Раковица, Савски венац, Стари град и Чукарица „Београдски парк“, Београд.

Члан 3.

Овај уговор је обавезан за све запослене код послодавца без обзира да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време.

Права, обавезе и одговорности директора уређују се уговором, у складу са законом.

Уговор о правима о обавезама директора у име послодавца закључује надзорни одбор.

Члан 4.

Оснивач се обавезује да обезбеди 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 ове делатности.

Послодавац се обавезује да организује извршење посла, обезбеди квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са овим уговором и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, овим уговором и уговором о раду.

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

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);
- других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и општим актима.

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

Члан 6.

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 и стамбене делатности, чији је оснивач Град Београд, утврђује се актом послодавца у оквиру средстава планираних програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса код послодавца не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става, увећава се до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 7.

Планирана средства за зараде утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђује се Годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

Послодовац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде.

Члан 8.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Члан 9.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код послодавца.

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца.

Распон између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада не може бити мањи од 1 до 3.

Члан 10.

Зарада из члана 6. овог уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради;
- радног искуства;
- одговорности према раду и средствима рада;
- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности код послодавца.

Члан 11.

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

Умањење зарада запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла.

Члан 12.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 9. овог уговора.

Члан 13.

Послодавац и репрезентативни синдикат овим уговором код послодавца утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују коефицијент за сваки посао.

Табелу коефицијената доноси послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца и иста је саставни део овог уговора.

Члан 14.

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

- аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 10. у наредном месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 15.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава и то за:

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

- 5) рад на дан празника;
- 6) рад недељом.

Члан 16.

Зарада се може запосленима увећати до 20% и то у следећим случајевима:

- због изузетно квалитетног рада, без грешке и шкарта,
- због изузетно високог стручног знања, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака,
- због креативности и заинтересованости у раду;
- јер поред редовних задатака прихвата и ради додатне послове, поуздан је за сваки неопходан посао,
- због односа према средствима рада и изузетног вођења рачуна о средствима рада, утрошку материјала и енергије,
- због радне дисциплине и редовности на послу, изузетне ажурности запосленог, придржавања прописаних рокова, спремности да увек остане по потреби и после радног времена, ангажованости и заинтересованости,
- исказивања квалитета у свом раду,
- поузданости при обављању посла.

На основу предлога непосредних руководилаца директори сектора утврђују коначан предлог за увећање зараде-стимулације за предходни месец.

Одлуку о увећању зараде доноси директор.

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из члана 15. став 1. овог уговора, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
 - за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 40% од основице;
 - за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основице;
 - за рад у шихти најмање – 15% од основице; (двостратни дневни рад);
 - за рад недељом – најмање 15% од основице;
 - за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице.
 - на отвореном простору при температури нижој од –15 и већој од +40, а по званичним подацима Републичког хидро-метеоролошког завода – 100% 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 запослени из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Члан 18.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу члана 17. 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 запослени из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Члан 19.

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

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

1. услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у случајевима:
 - када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,
 - када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде;
2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;
3. за дане празника за који је законом прописано да се не ради;
4. за давање крви, ткива и другог дела тела;
5. за спреченост за рад која је проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено;
6. за одазивање позиву војних и других органа;
7. за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада;
8. за присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

Члан 21.

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.

Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. Месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни). Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину. За релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза. Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз.
2. 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;
3. Дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;
4. Трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

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

Члан 23.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у нето износу, без пореза и доприноса на тај износ, по радном дану, у висини 1,63 минималне цене рада по радном часу утврђене одлуком Социјално економског савета Републике Србије или Одлуком Владе Републике Србије. Примена овог става почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара, по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ). Овај став се примењује код обрачуна зараде за месец јануар и месец фебруар 2025. године.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. и 2. 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, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 4. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

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.

Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом исплати следеће:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану - доносиоцу рачуна.
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог сматрају се родитељи, брачни друг и деца запосленог.

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

Члан 25.

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. Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор у оквиру финансијских и законских могућности.

Члан 26.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то за:

10 година - 0,75 просечне зараде у предузећу;
15 година - 1 просечне зараде у предузећу;
20 година - 1,5 просечне зараде у предузећу;
25 година - 2 просечне зараде у предузећу;
30 година - 2,5 просечне зараде у предузећу;
35 година - 3 просечне зараде у предузећу;
40 година - 3,3 просечне зараде у предузећу;
45 година - 3,5 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити са зарадом за месец у коме се стиче право на јубиларну награду.

Члан 27.

У складу са годишњим програмом пословања послодавца, а према критеријумима и висини коју одреди директор, послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

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

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства и то у висини од 41.800,00 динара, без пореза и доприноса по запосленом на годишњем нивоу.

Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, ужој породици запосленог исплати једнократну солидарну помоћ у висини најмање 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 радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

III. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 28.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 29.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по 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 овог уговора и остваривање права запослених.

Члан 30.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по 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.

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

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор предузећа или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

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

Члан 31.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца и овим уговором.

Члан 32.

Послодавац може закључити уговор о раду на одређено време са приправником – лицем које је стекло високу, вишу или средњу стручну спрему и које први пут заснива радни однос.

Приправнички стаж траје:

– за високу стручну спрему – једну годину;

– за вишу стручну спрему – девет месеци;

– за средњу стручну спрему – шест месеци.

За време трајања приправничког стажа приправник остварује основну зараду у износу од 70% основне зараде предвиђене за послове које обавља.

За време приправничког стажа приправник остварује и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду

2. Радно време

Члан 33.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а 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 34.

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 35.

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

Члан 36.

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 37.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

Члан 38.

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.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују 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 39.

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

А) Годишњи одмор

Члан 40.

Запослени имају 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 основама, 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, и то:

- до пет година један радни дан;
- од пет до 10 година два радна дана;
- од 10 до 15 година три радна дана;
- од 15 до 20 година четири радна дана;
- од 20 до 25 година пет радних дана;
- од 25 до 30 година шест радних дана;
- од 30 до 35 година седам радних дана.

2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту: до пет 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 два 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 струковне студије) три 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 струковне студије) и докторске студије четири радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима пет радних дана;
- 3) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју - четири радна дана;
- 4) За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора до седам радних дана.

Члан 41.

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 30. јуна наредне године.

Члан 42.

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, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Б) Одсуство са рада

Члан 43.

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

- ступања у брак, пет радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог), седам радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог, пет радних дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим, два радна дана;
- теже болести члана уже породице, седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства уз прилагање доказа о промени места пребивалишта / боравишта, четири радна дана;
- полагања стручног испита, један до шест радних дана;
- елементарних непогода, три до пет радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, три до седам радних дана;
- празновање крсне славе један радни дан;
- добровољног давања крви, три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви;
- донирање органа, седам радних дана.

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредних 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 сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 44.

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 45.

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

- неге члана уже породице - пет радних дана;
- неге члана шире породице - три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 43. - два 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.

Члан 46.

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 околини 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.

Послодавац је дужан да донесе општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

Члан 47.

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 околини 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 радним местима са повећаним ризиком.

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

Висину премије осигурања утврђује директор ЈКП „Београдски парк“ Београд.

Члан 48.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако ради на радном месту са повећаним ризиком обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавшавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа из области безбедности и здравља на раду.

Члан 49.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на којем ради.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 50.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу 0,55% од укупно исплаћених средстава за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,15% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог колективног уговора, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 51.

Представнике запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених именују се у надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног или репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

Члан 52.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз разматрање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 53.

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 вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Члан 54.

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 по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

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, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, 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 56.

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 настао колективни радни спор.

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

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 57.

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 58.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима 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 на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 59.

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;
 - да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;
 - зарада председника репрезентативних синдиката код послодавца регулисана је тако што послодавац обезбеђује право на плаћено одсуство представнику синдиката ради обављања и то 80 плаћених сати за 200 чланова синдиката и по два плаћена сата за сваких нових 100 чланова синдиката. Ако синдикат има мање од 200 чланова представник синдиката има право на сразмерно мање плаћених сати.
- Представник синдиката који је именован у органе синдиката на градском или републичком нивоу не може примати накнаду зараде у предузећу у ком је запослен, већ му се радни однос ставља у мировање, а своју зараду остварује у синдикату,
- изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима,
 - да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступчним запосленима и за то одређена;
 - да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посла 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 60.

Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику овог колективног уговора исплаћује месечну зараду у висини зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

Члан 61.

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 поступа 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 62.

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 63.

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 64.

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.

Члан 65.

Уколико се због необезбеђења права, из Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овог уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 67.

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

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима уз обавезно учешће и сагласност репрезентативних синдиката који чине саставни део овог уговора.

Члан 68.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора и колективних уговора код послодавца, надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника 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 тридесет 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 69.

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.

Члан 70.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 69. 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 71.

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

Члан 72.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Члан 73.

Оснивач је дужан да овај Уговор објави у „Службеном листу Града Београда”.

Члан 74.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Града Београда", осим члана 23. став 1. чија примена почиње почев од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Град Београд

Синдикална организација ЈКП „Београдски парк“

Број: _____
Београд, 20.12.2024. године
Градonaчелник Београда,
Александар Шапић, ср.

Београд, 20.12.2024. године
Председница,
Лејла Терзић, ср.



ЈКП „Београдски парк“, Београд



Број: _____
Београд, 20.12.2024. године
В.д. директора,
Дејан Рибан, ср.

