РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАДСКА УПРАЗА ГРАДА БЕОГРАДА
Бр. 401.1-4241
24.12-2024.год.
БЕОГРАД

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ЗЕЛЕНИЛО-БЕОГРАД“ БЕОГРАД

Београд, децембар 2024.године

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014,13/17, 113/17 и 95/18), члана 5. и члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду који је потписан 20.12.2024. године, Послодавац и репрезентативне синдикати основани код Послодавца и то: Самостална синдикална организација ЈКП "Зеленило Београд", Синдикат ЈКП "Зеленило" "Независност", синдикат АСНС ЈКП "Зеленило Београд" и Београдски синдикат „Зеленило“, Генерални директор ЈКП „Зеленило-Београд“ Београд и Градоначелник града Београда, у име града Београда, закључују дана ___.12.2024.године:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП ЗЕЛЕНИЛО-БЕОГРАД БЕОГРАД

I 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 репрезентативних синдиката код Послодавца и то: Самостална синдикална организација ЈКП "Зеленило Београд", Синдикат ЈКП "Зеленило" "Независност", синдикат АСНС ЈКП "Зеленило Београд" и Београдски синдикат „Зеленило“ (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈКП „Зеленило-Београд“ 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 „Зеленило-Београд“, Београд (у даљем тексту: Послодавац), предузеће којем је поверено обављање комуналне делатности, од интереса за град 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 Генералног директора уређују се Уговором, у складу са законом.

Уговор о правима о обавезама Генералног 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 Послодаваца.

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

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.

Послодавац и Оснивач ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленима, који су остварили изузетне резултате у току календарске године.

Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1.августа наредне године и обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда (београдски регион) без пореза и доприноса уз писано признање.

Посебна комисија формирана за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 4. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће Оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

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 синдикати 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 синдикати 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 15. 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.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад у висини од 1%.

Изузетно увећање зараде запосленима може се вршити због оправданих разлога највише до 3,5 % од утврђене масе зарада за текући месец.

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 Генерални 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 вредноване при утврђивању основне зараде – 4% од основице;
- за рад у шихти најмање – 15 % од основице; (двократни 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.

Зарада запослених, по основу посебних услова рада у складу са Актом о процени ризика, увећава се за 10% (десет од сто) од основице за ефективне часове рада проведене на следећим пословима:

- за радове на орезивању и сечи стабала употребом ХТП ,
- за рад на необезбеђеним висинама,
- за радове на ризичним шкарпама (Савска и Дунавска падина),

- за рад са хемијским средствима за заштиту биља,
- за рад на браварским, столарским и аутолимарским пословима,
- за рад на пловном објекту
- за возаче возила: ХТП, ХЛК,АЦГ,нисконосеће приколице и миксера,
- за радове на високоризичним саобраћајницама (кружни токови, разделне траке),
- за рад на машинама за сечење бетонских елемената.

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

Члан 19.

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.

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 учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
9. 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 (бруто 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 (бруто 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 сучајевима 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 Генерални 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:

- 5 година – 0,50 просечне зараде у предузећу;
-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 просечна зарада 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 Генерални 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 Генерални 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 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 8 часова, а радна недеља траје 5 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 он 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.

У зависности од околности случаја, прерасподела радног времена неће се везивати за календарску годину, односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

2. 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, овим Уговором и уговором о раду, 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;
2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
4) посебних отежаних услова рада.

Члан 41.

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, и то:

- до 5 година — 1 радни дан;
- од 5 до 10 година — 2 радна дана;
- од 10 до 15 година — 3 радна дана;
- од 15 до 20 година — 4 радна дана;
- од 20 до 25 година — 5 радних дана;
- од 25 до 30 година — 6 радних дана;
- од 30 до 35 година — 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 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 струковне студије) 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 струковне студије) и докторске студије 4 радна дана;
- за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 5 радних дана;

3) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 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 4 радна дана;
4) За радна места са посебним условима рада из чл. 18. овог Уговора, у складу са Актом о процени ризика, запосленом се увећава дужина годишњег одмора 7 радних дана.

Члан 42.

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 43.

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 44.

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, 5 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брчни друг, деца, родитељи запосленог), 7 радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог, 5 радних дана;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које 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, 1–6 радних дана;
- елементарних непогода, 3–5 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, до 7 радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, 3–7 радних дана;
- празновање крсне славе 1 радни дан;
- добровољног давања крви 3 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви;
- донирања 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 45.

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 46.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 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 44. – 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.

Члан 47.

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, овог 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 48.

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 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 месту 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 Надзорни одбор Послодавца.

Члан 49.

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 усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописима из области безбедности и здравља на раду.

Члан 50.

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 51.

У циљу превенције радне инвалидности, Послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код Послодавца, уплати средства у износу од 0.55% 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 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

IV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 52.

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 репезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

Члан 53.

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 54.

Надзорни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 55.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог 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 56.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, Послодавац је обавезан да предвиди 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 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 57.

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 овог Уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

VI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 58.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог 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 59.

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 60.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и овог 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 61.

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 2 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 62.

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

Члан 63.

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 64.

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 65.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим Уговором.

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

Члан 66.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка код Послодавца.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред Предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да Предузеће у оквиру комуналне делатности пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 67.

Уколико се због необезбеђења права, из Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда и овог Уговора код Послодаваца 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 68.

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 69.

За праћење примене и тумачење одредби овог Уговора, надлежна је комисија коју именује Градоначелник, 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 овог Уговора.

Члан 70.

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 Градоначелник на предлог потписника.

Члан 71.

Важење овог Уговора може престати и пре рока из става 1. члана 70. 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 72.

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

Члан 73.

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 74.

Оснивач је дужан да овај Уговор објави у „Службеном листу града Београда".

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 од обрачуна зараде за месец март 2025.године

Члан 75.

Ступањем на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор код Послодавца Јавног комуналног предузећа „Зеленило-Београд“ Београд број 28671 од 20.12.2021.године.

СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

Самостална синд. организација
ЈКП „Зеленило Београд“
Број : _____
Београд, .год.
Председник

Александар Вулетић

ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО-БЕОГРАД“ БЕОГРАД

Број : 22617
Београд, 20 DEC 2024 .год
в.д. Генералног директора

Душан Тојагић

ГРАД БЕОГРАД

Број : _____
Београд, .год.
Градоначелник

Александар Шапић

Синдикат ЈКП „Зеленило“ „Независност“
Број : _____
Београд, .год.
Председник

Перица Матејић

А С Н С ЈКП „Зеленило Београд“
Број : _____
Београд, .год.
Председник

Симо Благојевић

Београдски синдикат „Зеленило“
Број : _____
Београд, .год.
Председник

Иван Николић