



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

**ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац**

**Деловодни број: 01- 1059**

**Датум: 21. фебруар 2023. године**

Надзорни одбор Јавно стамбеног предузећа „Крагујевац“, Крагујевац, на основу члана 1, 3 и 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18–аутентично тумачење) и члана 34. став 1. тачка 23. Одлуке о оснивању Јавно стамбеног предузећа „Крагујевац“, Крагујевац („Службени лист града Крагујевца“ број 39/16- пречишћен текст, 4/18 и 2/23),

доноси

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, уређују се:

- права, обавезе и одговорности запослених у Јавно стамбеном предузећу „Крагујевац“, Крагујевац,
- заснивање радног односа,
- радно време,
- одмори и одсуства,
- безбедност и здравље на раду запослених,
- зараде, накнада зараде, накнада трошкова и друга примања,
- престанак потребе за радом запослених (вишак запослених),
- престанак радног односа,
- удаљење запосленог са рада,
- накнада штете,
- заштита запослених,
- стручно усавршавање запослених,
- начин решавања спорова,
- рад ван радног односа,
- учешће у управљању,
- прелазне и завршне одредбе.

#### **Члан 2.**

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим Правилником, примењују се одговарајуће одредбе закона и други прописи.

#### **Члан 3.**

Термини изражени у овом правилнику у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

#### **Члан 4.**

Запослени, у смислу овог Правилника, је физичко лице у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог Правилника, сматра се Јавно стамбеном предузећу



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

“Крагујевац”, Крагујевац које заступа директора, именовано лице од стране Оснивача.

**Члан 5.**

Послодавац прати извршење и реализацију Програма пословања предузећа, извршење посла, квалитет и обим услуга и обезбеђује средства за исплату зарада обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде, утврђених Законом, овим Правилником и осталим актима.

У случају поремећаја у пословању предузећа због којих послодавац не може обезбедити исплату зараде, исту може да обезбеди Оснивач на основу посебне одлуке у складу са законом и осталим актима.

**Члан 6.**

Овим Правилником и другим општим актом могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и другим прописима, као и друга права која нису утврђена законом или другим прописима, ако у закону није другачије одређено.

**II. РАДНИ ОДНОСИ**

**Члан 7.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене посебним актом послодавца.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писану сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом, а на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

**Члан 8.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући да под условима и на начин прописан законом и Правилником, 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, у предузећу или ван предузећа, увид у примену Уговора и остваривање права запослених, у складу са законом.

**1. Заснивање радног односа**

**Члан 9.**

Радни однос заснива се закључивањем Уговора о раду под условима прописаним законом, а у складу са овим Правилником.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се Уговор о раду на неодређено време.

Пријем новозапослених врши се према Програму пословања код послодавца на који је надлежни орган Оснивача дао сагласност, а у складу са законом и осталим актима.



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

**Члан 10.**

Уговор о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом и овим Правилником.

**Члан 11.**

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор или лице које он овласти.

**Члан 12.**

Запослени оставарује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

**2. Уговор о раду**

**Члан 13.**

Послодавац са сваким запосленим закључује Уговор о раду у складу са законом и овим Правилником.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада – анекс уговора, у складу са законом.

**Члан 14.**

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог у писаном облику, у четири примерка, од којих се један примерак обавезно доставља запосленом.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос са послодавцем.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави у року организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

**Члан 15.**

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца,
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- врсту и степен стручне спреме запосленог, као услов за обављање посла за који се закључује Уговор о раду,
- назив и опис послова које запослени треба да обавља,
- место рада,
- врста радног односа (на одређено или неодређено време),
- трајање Уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
- дан почетка рада,
- радно време (пуно, непуно или скраћено),
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

- трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

Уговором о правима и обавезама директора предузећа закључују Надзорни одбор и директор.

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог Правилника.

### **3. Пробни рад**

#### **Члан 16.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, сродних послова.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац и запослени могу, уз дато образложење, да откажу Уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног Уговора о раду.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

### **4. Претходно проверавање радних способности**

#### **Члан 17.**

Посебним актом послодавца утврђују се послови за које је као посебан услов предвиђена претходна провера радних способности.

Претходну проверу радних способности врши посебна комисија састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и лице чије се способности проверавају.

Сматра се да кандидат не испуњава услове за рад на одређеним пословима ако при претходном проверавању његових радних способности не покаже задовољавајуће резултате.

#### **Члан 18.**

Комисију за проверавање радних способности кандидата сачињавају председник и два члана.

Комисију формира надлежни орган послодавца.

За рад комисије потребно је присуство већине чланова комисије. Одлуке се доносе већином гласова свих чланова комисије.

#### **Члан 19.**

Кандидат који не пристане на претходно проверавање радних способности не може засновати радни однос са послодавцем.

У року од три дана од дана извршеног претходног проверавања радних способности кандидата комисија подноси извештај надлежном органу послодавца.

### **5. Радни однос на одређено време**

#### **Члан 20.**

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује у складу са законом, а за обављање одређених послова чије је трајање унапред одређено само за период који





## **ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkraguevac.rs www.jspkraguevac.rs

непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца, осим у случајевима које закон предвиђа.

Период краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из претходног става овог члана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог, може се заснивати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

### **6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

#### **Члан 21.**

Послодавац може да закључи Уговор о раду за послове за које су законом или општим актом послодавца прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе.

### **7. Приправници**

#### **Члан 22.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту најмање четвртог степене стручне спреме ако је то, као услов за рад на одређеним пословима, утврђено законом или правилником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.

#### **Члан 23.**

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено време или одређено време, под условима и на начин утврђен законом, овим Правилником и осталим актима.

Надлежни орган послодавца може одлучити да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време, у складу са законом и осталим актима.

За време трајања приправничког стажа, приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

#### **Члан 24.**

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Уговором о раду може да се утврди да приправник није дужан да полаже стручни испит ако је у току оспособљавања за самосталан рад по оцени надлежног органа послодавца оспособљен за самосталан рад на радном месту за које није обавезно полагање стручног испита.

### **III. РАДНО ВРЕМЕ**



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753  
ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13  
E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

## **1. Пуно радно време**

### **Члан 25.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Овим Правилником може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом.

## **2. Радни однос са непуним радним временом**

### **Члан 26.**

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или Уговором о раду другачије одређено.

## **3. Прековремени рад**

### **Члан 27.**

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са законом не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

## **4. Распоред радног времена**

### **Члан 28.**

Радна недеља траје по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује надлежни орган послодавца.

Радни дан, по правилу, траје од 7,30 до 15,30 часова.

### **Члан 29.**

Изузетно од претходног члана овог уговора, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати на други начин.

## **5. Прерасподела радног времена**

### **Члан 30.**



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена:

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

Прераспodelа радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду трајања прераспodelе у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прераспodelа радног времена не везује се за календарску годину и може трајати најдуже девет месеци.

Прераспodelа радног времена не сматра се прековременим радом. Запосленом који се сагласио да у прераспodelи радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прераспodelа радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

**Члан 31.**

У случају прераспodelе радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

**Члан 32.**

Запосленом који у одређеном периоду у току трајања прераспodelе ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму и року утврђеном законом.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање једанаест часова непрекидно.

**6. Ноћни рад**

**Члан 33.**

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење организације синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењује према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.

Запослени који ради у сменама је онај који код послодавца обавља посао у различитим сменама у току месеца најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље само уз његову писмену сагласност.



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

## **IV. ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 34.**

Запослени који ради шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Одмор у току дневног рада запослени је, по правилу, дужан да искористи у времену од 09,30 до 10 часова, односно у времену како је одређено Одлуком Послодавца.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако запослени ради са странкама.

### **2. Дневни и недељни одмор**

#### **Члан 35.**

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, а недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

### **3. Годишњи одмор**

#### **Члан 36.**

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим Правилником и општим актима послодавца од најмање 20, а највише 30 радних дана по свим основама.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Годишњи одмор може се користити једнократно, у два или више делова. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користити у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који због одсуствовања са рада, у смислу прописа о здравственом осигурању, није могао користити годишњи одмор у току календарске године има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Запослени се не може одрећи права на годишњи одмор нити му се то право може ускратити, нити заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

#### **Члан 37.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана, увећан за пет радних дана, даље увећава за одређени број радних дана, по основу:



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

1. услова рада :
  - За високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005.године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005 године.....5 радних дана,
  - За високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) , студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања.....3 радна дана,
  - За средње образовање у трајању од четири године.....2 радна дана,
  - За основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године.....1 радни дан,
2. радног искуства:
  - до 5 година радног стажа.....1 радни дан,
  - од 5-10 година радног стажа.....2 радна дана,
  - од 10 до 20 година радног стажа .....3 радна дана,
  - од 20 до 30 година радног стажа.....4 радна дана,
  - преко 30 година радног стажа.....5 радних дана;
3. инвалидности, бриге о деци и члановима уже породице:
  - по основу инвалидности запосленог.....3 радна дана,
  - родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година.....3 радна дана,
  - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан.....5 радних дана.

Запослени са навршених 50 година живота има право на увећање годишњег одмора за пет радних дана.

**Члан 38.**

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

**Члан 39.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години у којој је засновао или у којој му престаје радни однос.

**Члан 40.**

У зависности од потребе посла, а на основу плана коришћења годишњег одмора, надлежни орган послодавца одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим.



## ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси надлежни орган послодавца, а запосленом се доставља у писаној, односно електронској форми уколико је запослени тако захтевао, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

### Члан 41.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора која има карактер накнаде штете у износу утврђеном законом.

## 4. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

### Члан 42.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- ступање запосленог у брак.....5 радних дана,
- порођаја супруге или усвојење детета.....5 радних дана,
- склапање брака и порођај другог члана уже породице..... 3 радна дана,
- смрти члана уже породице.....5 радних дана,
- смрти родитеља,усвојиоца,брата или сестре брачног друга запосленог.....2 радна дана,
- теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи.....7 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства запосленог.....3 радна дана,
- полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада.....7 радних дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству запосленог проузрокованих вишом силом.....3 радна дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....7 радних дана,
- учествовања на спортским и радно производним такмичењима.....до 7 радних дана,
- добровољног давања крви (рачуна се и дан давања крви).....2 узастопна радна дана,
- одлазак запосленог или члана породице на одслужење војног рока (изузев цивилног).....2 радна дана,
- полазак детета, односно пасторка, усвојеника или детета на породичном смештају запосленог за полазак у први разред основне школе.....2 радна дана,
- полазак детета, односно пасторка, усвојеника или детета на породичном смештају запосленог за полазак у други, трећи или четврти разред основне школе.....1 радни дан.





## ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

Члановима уже породице сматрају се брачни или ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Изузетно, у случајевима из става 1. алинеја. 2), 4), 10) и 12) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева, као и за случај из члана 46. овог Уговора.

Плаћено одсуство из става 1. алинеја 10) овог члана запослени може остварити једном годишње.

Укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од случајева из става 1. овог члана, осим у случајевима из алинеје 7, 13, 14. и 15.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

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.

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

## 5. Неплаћено одсуство

### Члан 43.

Послодавац може запосленом на лични захтев да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у случајевима:

- неговања болесног члана уже породице.....до 90 дана,
- ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу.....до 30 радних дана,
- за обављање личних послова.....до 7 радних дана,
- за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству.....до 5 радних дана,
- учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама за време активног учешћа, а највише до пет пута годишње.

На лични захтев послодавац може одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана које се може користити једном у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

### Члан 44.



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkraguevac.rs www.jspkraguevac.rs

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако за поједина права и обавезе, законом, општим актом и Правилником о раду није другачије одређено.

Неплаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства), осим у случају из члана 43. става 1. алинеја 3 овог уговора.

## **6. Мировање радног односа**

### **Члан 45.**

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно техничке или просветно културне сарадње у дипломатска конзуларна и друга представништва,
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду,
- избора, односно именованја на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

## **7. Пословања по мери породице**

### **Члан 46.**

Јавно стамбено предузеће „Крагујевац“, Крагујевац у жељи да ствара пословно окружење по мери породице и успешно усклађивање рад и родитељство укључује запослене у стварању породично-пријатељског окружења и квалитетног усаглашавања пословних активности и породичних обавеза.

У најранијим годинама живота, деца кроз игру и интеракцију са родитељима развијају све потребне животне вештине које ће им у будућности отворити врата успеха. Кроз игру расту и родитељи као и њихов лични доживљај среће и улоге у породици.

На основу предлога синдиката, послодавац може донети одлуку да три пута у току године запосленима који су родитељи деце од 1 до 12 година буде признато право на дан плаћеног одсуства за дане када запослени-родитељ се укључи у активности „Породични дан“ која има за циљ да негује родитељство и помогне бољој повезаности деце и родитеља кроз игру.



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

Активност „Породични дан“ реализовао би се у пословним просторијама Послодавца или другом адекватном простору на унапред дефинисану тему ( на пример: Новогодишње игре- израда новогодишњих украса, Играње традиционалних друштвених игара, Украшавање ускршњих јаја, Породична шетња уређеним-прилагођеним планинарским стазама, Пењање по вештачкој стени, и слично).

## **V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 47.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

### **Члан 48.**

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, 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 изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 2. овог члана сноси послодавац.

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 одговорно лице о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Запосленог који не примењује мере безбедности и здравља на раду, непосредни руководилац процеса рада је дужан да одстрани са посла, односно забрани да отпочне рад.

Запослени има право да одбије да ради кад му прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одговарајуће мере.

### **Члан 49.**

Послодавац је дужан да посебним актом утврди послове на којима постоји повећани ризик, односно опасност од повређивања, професионалних и других обољења, а на бази стручне документације надлежне институције, уз обавезу да о томе информише синдикалне организације.



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

На таквим пословима могу радити запослени који, поред општих, испуњавају и посебне услове из области безбедности и здравља на раду запослених и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

**а) Представник запослених за безбедност и здравље на раду**

**Члан 50.**

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Код послодавца се именује један представник запослених за безбедност и здравље на раду.

**Члан 51.**

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Изузетно, представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може престати и пре истека периода од четири године:

- због престанка радног односа код послодавца,
- због подношења оставке,
- због неповерења више од половине укупног броја запослених исказаној у писаној форми.

У случају става 2. овог члана избор новог представника спровешће се најкасније у року од 30 дана од дана престанка мандата претходног представника.

**Члан 52.**

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информисе најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

**Члан 53.**

Обавезе послодавца према представнику запослених за безбедност и здравље на раду ближе су уређене Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

**б) Одбор за безбедност и здравље на раду**

**Члан 54.**

Одбор за безбедност и здравље на раду има три члана, од којих два члана чине представник запослених и представник запослених за безбедност и здравље на раду, а једног члана именује послодавац.

**Члан 55.**



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

Обавезе послодавца и запослених у вези са радом одбора за безбедности и здравље на раду ближе су одређени одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

## **VI. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Зарада**

#### **Члан 56.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим Правилником, Уговором о раду и осталим актима.

#### **Члан 57.**

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награда, бонуси и др.),
- других примања по основу радног односа уговорених овим Правилником, Уговором о раду и другим општим актима.

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

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

#### **Члан 58.**

Зарада запослених за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним, исплаћује се по истеку месеца на који се односи.

Зарада запослених утврђују се на основу:

1. основице за обрачун зарада;
  2. коефицијента (основни и додатни )који се множи основицом;
  3. додатка на зараду;
- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно

Основну зараду запосленог чини производ вредности основице за обрачун зарада, коефицијента и времена проведеног на раду.

Вредност основице за обрачун зарада износи од 13.516 динара (брuto). Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да најмање два пута годишње (први пут у периоду од 1. јануара до 30. јуна текуће године и други пут у периоду од 1. јула до 30. октобра текуће године), разматрају могућност повећања основице за обрачун зарада у складу са финансијским могућностима Послодавца.



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

**Члан 59.**

Овим Правилником утврђује се и разрађују послови по стручној спреми, полазећи од сложености послова, одговорности и услова рада за шта се утврђује коефицијент послова.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте послова, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља на процес и резултате рада.

**Члан 60.**

За стручну спрему дефинишу се коефицијенти изражени у распонима.

Коефицијент садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и степен стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, предвиђеног посебним актима.

Распон коефицијента код Послодавца је:

1. основни коефицијент од 4 до 6,5 који се одређује за запослене који нису руководиоци организационих јединица, и
2. додатни коефицијент од 0,1 до 2,30 којим се увећава основни коефицијент по основу руковођења и одређује га Послодавац посебним актом.

**Члан 61.**

Полазећи од сложености послова, одговорности и услова рада, утврђују се следеће групе послова са распонем вредности коефицијента

	Основни коефицијен	Додатни коефицијент
висока школске спреме ( најмање 240: ЕСПБ бодова или четворогодишње студије осим из научне области интердисциплинарних, мултидисциплинарних, трансдисциплинарних (ИМТ) студија, и техничко-технолошких наука )	5,2	2,30
висока школске спреме ( најмање 240: ЕСПБ бодова или четворогодишње студије из научне области интердисциплинарних, мултидисциплинарних, трансдисциплинарних (ИМТ) студија, и техничко-технолошких наука )	6,5	2
висока школске спреме (најмање 180: ЕСПБ бодова или студије до три године из научне области области друштвено-хуманистичких наука, интердисциплинарних, мултидисциплинарних, трансдисциплинарних (ИМТ) студија, и техничко-технолошких наука )	5	-
висока школске спреме за запослене који раде у организационој јединици ИКТ (најмање 180: ЕСПБ бодова или студије до три године из научне области интердисциплинарних, мултидисциплинарних, трансдисциплинарних (ИМТ) студија, и техничко-технолошких наука )	5,5	-
средње школске спреме (у трајању од III или IV године)	4	0,1

\*додатни коефицијент у табели представља износ ДО и одређује се актом из члана 60. став 2. овог Правилника.

**Члан 62.**

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио Уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу





**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

са општим актом и Правилником о раду.

**Члан 63.**

Рокови исплате зарада утврђују се овим Правилником:

- први део зараде до петог у месецу за претходни месец,
- коначна исплата зараде до 20-ог у месецу за претходни месец.

Уколико наведени дан за исплату зараде пада на нерадни дан (субота, недеља, празник) исплата ће се извршити првог наредног радног дана.

Ако предузеће није у могућности да зараду исплати у року из става 1. овог члана, исплата зараде ће се извршити најкасније у року од пет дана, односно први део зараде најкасније до 10-ог у месецу за претходни месец, а коначна исплата зараде најкасније до 25-ог у месецу за претходни месец.

**Члан 64.**

Послодавац ће, уз сваку исплату зараде, запосленом доставити обрачун из кога се види основ за исплату, износ уплаћених пореза и доприноса из зараде и износ који се исплаћује запосленом.

**Члан 65.**

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан.....110% од основице,
- рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла.....26% од основице,
- прековремени рад.....26% од основице,
- рад недељом, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла.....10% од основице,
- време проведено на раду – за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минути рад).....0,4% 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.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом и Уговором о раду.

**2. Минимална зарада**

**Члан 66.**

Услед поремећаја пословања предузећа, тешке пословне и финансијске ситуације која за последицу има презадуженост послодавца, немогућност претежне наплате потраживања по основу делатности послодавца, као и немогућност да се обезбеде средства за исплату зарада на уговореном нивоу, свим запосленима се може исплаћивати минимална зарада за стандардни учинак и време проведено на раду у складу са законом, односно у висини минималне зараде утврђене одлуком социјално-економског савета Републике Србије односно Владе Републике Србије.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке



## **ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

Надзорног одбора, донете уз мишљење репрезентативног синдиката.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатом прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

### **3. Зарада за радни учинак**

#### **Члан 67.**

Основна зарада запослених може се умањити, односно увећати до 20% по основу доприноса запосленог радном учинку.

Резултате рада запосленог квартално оцењује непосредни руководилац на основу нивоа реализације радних задатака и налога, у складу са руководном хијерархијом, по принципу од нижег ка вишем руководном нивоу и они чине основ за увећање или умањење основне зараде запосленог.

Запосленом који има оцену резултата рада различиту од стандарне у кварталу који предходи кварталу који је оцењиван израдиће се посебно решење о увећању или умањењу зараде, са образложењем од стране послодавца.

Начин и поступак оцењивања резултата рада израдиће директор Предузећа, на коју сагласност даје Надзорни одбор.

Висина средстава за зараде по основу увећаног радног учинка не може бити већа од 1% од масе зарада за текући месец.

### **4. Накнада зараде**

#### **Члан 68.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од најмање 65% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме запослени одсуствује са рада, с тим да не може бити нижа од минималне зараде у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, односно надлежног органа послодавца,
- због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица,
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију,
- за време преквалификације или доквалификације,
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа,
- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

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



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkraguevac.rs www.jspkraguevac.rs

месеца у коме запослени одсуствује са рада и то у следећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- на дан празника за који је законом прописано да се не ради,
- привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,
- давањем крви, ткива и другог дела тела,
- одазивања позиву војних и других органа, осим одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва на које је упућен од стране послодавца,
- присуства седницама државних органа, органа локалне самоуправе, органа управљања код послодавца или код другог послодавца, органа синдиката и савеза синдиката.

Накнада зараде за време одсуствовања са рада се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за исплату), осим у случају када је одсуство иницирано од стране послодавца.

**Члан 69.**

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана, у висини 65% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

**5. Накнада трошкова**

**а) Накнада трошкова превоза за долазак и повратак са рада**

**Члан 70.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, ради одласка на рад и повратка са рада, без обзира на удаљеност радног места и места становања.

Ову накнаду запослени може остварити у готовини или куповином претплатне превозне карте, сагласно изјави запосленог.

Накнада за превоз се обрачунава на основу присуства на раду запосленог, у претходном месецу, а иста се, по правилу, исплаћује у периоду између коначне исплате зараде и аконтације за наредни месец.

**б) Дневнице за службено путовање**

**Члан 71.**

Под службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу надлежног органа послодавца.



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

За време проведено на службеном путовању у земљи - дневницу у висини од неопорезивог износа према последњем објављеном податку надлежног органа.

Запослени има право на пуну накнаду дневница за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова превоза и трошкова смештаја који се признају у целости, по приложеном рачуну, изузев смештаја за хотеле у категорији са 5 звездица.

**Члан 72.**

Запослени има право на дневницу за службено путовање у иностранство под условима, на начин и у висини утврђеној прописом Владе Републике Србије који уређује одлазак на службено путовање у иностранство.

**Члан 73.**

Запослени има право на аконтацију трошкова за службено путовање у висини која одговара предвиђеном трајању путовања, трошковима превоза и смештаја.

Примљену аконтацију запослени је дужан да оправда у року од пет дана по повратку са службеног пута, до када је дужан да поднесе и извештај са пута и обрачун путног налога.

**в) Трошкови превоза сопственим аутомобилом**

**Члан 74.**

За коришћење сопственог путничког аутомобила за обављање службеног посла, по налогу послодавца, запосленом се обезбеђују трошкови у висини до 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

**г) Теренски додатак**

**Члан 75.**

Запослени има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији по последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако послодавац ово право није обезбедио запосленима на други начин.

Право из претходног става остварује се уколико запослени ради и борави на терену ван територије локалних самоуправа у којима предузеће обавља своју основну делатност.

**д) Регрес за годишњи одмор**



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

**Члан 76.**

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од 75% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

Запослени који је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

**ђ) Месечна исхрана у току рада**

**Члан 77.**

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250 динара са порезом и доприносом, по дану проведену на послу.

Послодавац је дужан да запосленима који раде дуже од пуног радног времена у континуитету, обезбеди накнаду трошкова за топли оброк у износу од 62,50 динара по сваком окончаном радном сату, ако послодавац топли оброк није обезбедио запосленима на други начин.

Месечна накнада за исхрану у току рада исплаћује се запосленом по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог.

**6. Друга примања**

**а) Отпремнина приликом одласка у пензију**

**Члан 78.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди отпремнину приликом престанка радног односа због пензионисања, у висини три зараде коју је остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

**б) Помоћ у случају смрти**

**Члан 79.**

Послодавац је дужан да обезбеди породици запосленог, у случају смрти запосленог, помоћ у висини трошкова погребних услуга, у висини неопорезивог износа.

У случају смрти члана уже породице запосленом припада накнада у виду помоћи у висини погребних услуга, у висини неопорезивог дела.

Под чланом уже породице, у смислу одредби овог члана, сматрају се: родитељи,





**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

брачни или ванбрачни друг, деца и усвојеници.

**в) Солидарна помоћ**

**Члан 80.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице,
- набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- здравствене рехабилитације запосленог,
- настанка теже инвалидности запосленог,
- набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. алинеја 2, 3. и 5. овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства, ради ублажавања последица елементарних или других непогода, на основу уредне документације, до висине неопорезивог износа.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Надлежни орган Оснивача утврђује потребу, висину и начин исплате помоћи из претходног става.

Послодавац може запосленом исплатити солидарну помоћ за очување и побољшање радне способности, а ради превенције и одржавања здравствених, професионалних и радних способности запосленог.

Право на солидарну помоћ из става 8. овог члана, може да оствари запослени уколико испуњава један од следећих услова:

- да обављају послове: са повећаним напором или телесним напрезањем, који изискују нефизиолошки положај тела (дуготрајно стајање, седење, и сл.), који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.), са одговорношћу везаном за примање и преношење информација, коришћење одговарајућег знања и способности, одговорношћу у правилима понашања, одговорношћу за брзе измене радних процедура, интензитет у раду, просторна условљеност радног места, могућношћу стварања конфликтних ситуација и раду са странкама и новцем, одговорношћу у руковођењу, који изискују рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад), рад у сменама, рад ноћу, приправност за случај интервенција, и сл.;
- да се лечи од аутоимуних или других болести ( дијабетес, обољења штитне





**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

или других жлезда, коштаног система, зглобова и мишића, лупус, спондилоза, реуматоидни артритис, мултипле МС, хепатитис, хипертензија, стрес и др.),

- да је добровољни давалац крви,
- да је онколошки пацијент,
- да је имао оперативни захват,
- да је прележао COVID -19 или другу заразну болест поводом које је проглашена пандемија.

**г) Поклон деци запосленог за Нову годину и Божић**

**Члан 81.**

Послодавац може да обезбеди деци запослених старости до 15 година живота односно деци која до момента исплате нису навршила 15 година живота један поклон за Нову годину и Божић, у висини до неопорезивог износа, у складу са законом.

**д) Јубиларна награда**

**Члан 82.**

Запослени има право на јубиларну новчану награду тако да се исплаћује:

- за 10 година рада у радном односу – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује,
- за 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 1. овог члана увећане за 25%,
- за 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 2. овог члана увећане за 25%,
- за 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 3. овог члана увећане за 25%.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30, и 40 година рада проведених у радном односу код послодавца.

Исплата награде се врши у месецу и години у којој је запослени стекао услов.

**ђ) Осигурање запослених**

**Члан 83.**

Предузеће је дужно да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења и губитка радне способности, при чему висину премије осигурања утврђује надлежни орган послодавца.

Предузеће може запосленима уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

**е) Помоћ деци запосленог (без оба родитеља)**

**Члан 84.**



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

Предузеће може да, зависно од финансијских могућности, пружи финансијску помоћ деци запосленог у случају смрти запосленог и његовог брачног друга, односно када су та деца без оба родитеља. Износ и динамика пружања помоћи утврђује се одлуком надлежног органа послодавца и може да траје док траје редовно школовање детета.

## **VII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 85.**

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са законом, подзаконским актима и актима послодавца и оснивача, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада у складу са Програмом решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

### **Члан 86.**

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници Уговора су дужни да поштују процедуру прописану законом.

### **Члан 87.**

Број запослених за чијим радом је престала потреба дефинисаће се актом којим се дефинише Правилник о организацији и систематизацији радних места.

### **Члан 88.**

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим је радом престала потреба примени критеријуме предвиђене законом, Правилником и осталим актима.

### **Члан 89.**

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запослених, без његове сагласности, и то:

- инвалиду рада који је инвалидност стекао радом ког послодавца,
- самохраном родитељу са дететом до 15 година живота,
- родитељу са дететом са посебним потребама,
- ако оба брачна друга раде у истом предузећу, једном од брачних другова.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

### **Члан 90.**

Одлуку о усвајању Програма код послодавца доноси надлежни орган, у складу са актима послодавца.

### **Члан 91.**

У случају отказа Уговора о раду запослених који су проглашени вишком, послодавац је дужан да исплати отпремнину у износу од 50% зараде запосленог за сваку



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753  
ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13  
E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

навршену годину рада у радном односу код послодавца, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом, односно 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

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

## VIII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 92.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован,
- када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,
- споразумом између запосленог и послодавца,
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
- смрћу запосленог,
- у другим случајевима утврђеним законом и/или Правилником о раду.

### Члан 93.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

### Члан 94.

Повреде радне обавезе, радне дисциплине, односно понашање запосленог које може бити разлог за отказ Уговора о раду су предвиђене одредбама закона и/или Уговора о раду.

### Члан 95.

Послодавац може да, о свом трошку, упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди запосленог или поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог уколико посумња да је до повредне радне обавезе, односно радне дисциплине, дошло услед доласка запосленог на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других опојних средстава, односно уколико сумња на уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена, или уколико посумња на злоупотребу права на одсуство због привремене спречености за рад.

## IX. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

### Члан 96.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада код послодавца:



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом, због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности,
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока предвиђеног законом.

Запослени коме је одређен притвор од стране надлежног државног органа удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад, да му откаже Уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози предвиђени законом.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

**Члан 97.**

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издражава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде запосленом за време његовог привременог удаљења са рада због одређеног притвора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор, у складу са законом.

**Члан 98.**

Запосленом који је био привремено удаљен са рада, у смислу ове главе уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене за време привременог удаљења и пуног износа основне зараде, ако:

- кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
- се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из закона.

**Х. НАКНАДА ШТЕТЕ**

**Члан 99.**

У складу са законом и овим Правилником, запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац, на основу предлога комисије коју је формирао, у складу са овим Правилником.

**Члан 100.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се пријавом.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу.

Пријава из става 2. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

**Члан 101.**

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

На основу предлога комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

**Члан 102.**

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753  
ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13  
E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

#### **Члан 103.**

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ плаћене штете.

#### **Члан 104.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету у складу са Законом и овим Правилником.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом, послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

### **XI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 105.**

Предузеће је дужно да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Заштита жена, омладине, инвалида и материнства, као и породилшко одсуство, одсуство са рада ради неге и посебне неге детета или друге особе предузеће је дужно да обезбеди у складу са законом.

Запосленој за време трудноће, породилшког одсуства и одсуства са рада ради неге детета из овог члана, предузеће не може да откаже Уговор о раду, осим ако су се стекли услови из закона.

#### **Члан 106.**

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно – здравственим прегледима, 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 прописа о заштити на раду.

#### **Члан 107.**

Запосленом код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Ако запослени из претходног става овог члана одбије да прихвати тај посао, послодавац може да му откаже Уговор о раду.

#### **Члан 108.**

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању достави непосредном руководиоцу потврду од лекара о спречености за рад која садржи и време очекиване спречености за рад.





**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753  
ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13  
E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

## **XII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**

### **Члан 109.**

Председника и чланове Надзорног одбора код послодавца именује оснивач у складу са Законом о јавним предузећима и Статутом.

Представнике запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач, на основу заједничког предлога свих репрезентативних синдиката. Уколико репрезентативни синдикати код послодавца не постигну сагласност око заједничког кандидата, репрезентативни синдикат са највећим бројем чланова предлаже кандидата за члана Надзорног одбора код послодавца.

### **Члан 110.**

Послодавац је обавезан да репрезентативним синдикатима 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,
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада,
- да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

### **Члан 111.**

Послодавац је дужан:

- да синдикалну чланарину обрачунава и наплаћује путем платних спискова, а на основу потписаних приступница и уплаћује на текући рачун одговарајућег синдиката,
- да репрезентативним синдикату обезбеди коришћење просторија, телефона и према потреби службена возила без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад,
- да омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града Крагујевца или Републике Србије изабраног у органе синдикалне централе да професионално обавља функцију како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених и послодавца који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде,
- да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (нерепрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција у складу са законом, а ако се споразум не постигне најмање 20 плаћених часова месечно,
- да представницима синдиката омогући информисање запослених истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима,
- да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани,



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- да се представник репрезентативног синдиката и представници других синдиката позивају на седнице Надзорног одбора када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или када се одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

**Члан 112.**

Представник репрезентативног синдиката код послодавца који професионално обавља своју дужност у вишим органима синдикалних организација за време трајања мандата има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

**Члан 113.**

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоредивање на друге, мање плаћене послове, распоредивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца и проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације – синдикални повереник, представник запослених у Надзорном одбору предузећа, члан органа синдиката у предузећу, као и на нивоу локалне самоуправе и на државном нивоу) за време обављања функције и по престанку функције због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, у року од 12. месеци од дана престанка функције.

**Члан 114.**

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.

**XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 115.**

Обавезује се Послодавац да до дана почетка примене овог Правилника запосленима упутити Обавештење о понуди за закључење Анекса Уговора о раду, као и да извршити све припремне радње за закључење Анекса Уговора о раду који би се примењивали почев од 20. марта 2023. године, као дана почетка примене Правилника.

**Члан 116.**

Овај Правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли предузећа, а објавиће се по добијеној сагласности Градског већа и примењивати почев од 20. марта 2023. године.

Службена бел.: Јану 01.03.2023. год у 14:05ч, је овај  
Правилник о раду др.01-1059, објављен на  
огласној табли Предузећа, у присуству:  
- Ивана Ђобаревић, шеф службе  
- Сава Ђорџић, послоник секретар

ПРЕДСЕДНИК,  
Ненад Симић