

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА
ЈСП "КРАГУЈЕВАЦ"

Број / 05-304

Дана / 17.12. 2025 год.
КРАГУЈЕВАЦ

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

Јавно стамбено предузеће
КРАГУЈЕВАЦ Крагујевац

Бр. / 01-4025

17.12. 2025 год.
КРАГУЈЕВАЦ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАД КРАГУЈЕВАЦ
Бр. 023-267/25-11
17 DEC 2025 . Године
КРАГУЈЕВАЦ

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
код послодавца**

Крагујевац, 2025.

На основу члана 1, 3, 4. и 247. 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 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије ("Службени гласник Републике Србије", број 30/21), вршилац дужности директора ЈСП "Крагујевац", Крагујевац, Заједница синдиката Србије "Крагујевац", Синдикална организација ЈСП "Крагујевац" и градоначелник града Крагујевца, закључили, су дана __.12.2025. године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА- ЈАВНОГ СТАМБЕНОГ ПРЕДУЗЕЋА "КРАГУЈЕВАЦ", КРАГУЈЕВАЦ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), 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 уговором, примењују се одговарајуће одредбе закона и други прописи.

Члан 3.

Оснивачем, у смислу овог уговора сматра се град Крагујевац (у даљем тексту: Оснивач).

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

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се ЈСП «Крагујевац», Крагујевац, које заступа директор, именовано лице од стране Оснивача.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора сматра се организован Синдикат запослених у ЈСП «Крагујевац», Крагујевац и синдикат Заједница синдиката Србије у ЈСП «Крагујевац», Крагујевац, који овај уговор закључују у име свих запослених у ЈСП «Крагујевац», Крагујевац.

Члан 4.

Овај уговор обавезан је за Оснивача, послодавца и све запослене.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се посебним уговором у складу са законом и осталим актима.

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 уговором 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 уговором 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 Уговором, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикатима, 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 уговором.

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 Уговором 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.

Члан 10.

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 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 Уговором.

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,

- трајање дневног и недељног радног времена.

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

Уговор 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 уговора.

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 Уговором 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. Председник и чланови могу да имају заменике који их мењају у случају спречености.

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 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 уговором 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

1. Пуно радно време

Члан 25.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку радног дана и то највише до 1,5 часова

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 надлежног органа 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 пет радних дана.

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

Радни дан, по правилу, траје од од 07:30 до 15:30 часова.

Према потребама процеса рада и у оквиру појединих организационих делова надлежни орган послодавца може утврдити и клизно радно време на почетку, односно завршетку радног дана и то највише до 1,5 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.

Послодавац може да изврши прерасподелу 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.

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом. Запосленом који се сагласио да у прерасподели 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.

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

Члан 31.

У случају прерасподеле 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 прерасподеле 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 синдикатима 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.

IV. ОДМОРИ 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.

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

Одомор у току дневног рада запослени је, по правилу, дужан да искористи у времену од 9,00 до 9,30 часова или од 09:30 до 10:00 часова, односно у времену како је одређено Одлуком Послодавца.

Одомор 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 уговором и општим актима послодавца од најмање 20, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде на нарочито тешким пословима и за запослене са навршених 50 година живота, којима се може утврдити дужина годишњег одмора у трајању од највише 35 радних дана.

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 одређи 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:

- **степен образовања и оспособљености за рад:**
 - за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске 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;
 - **услова рада:**
 - за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време.....5 радних дана,
 - за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време.....3 радна дана,
 - за рад у сменама.....1 радни дан;
 - **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;
 - **инвалидности, бриге о деци и члановима уже породице:**
 - по основу инвалидности.....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.
 - **година живота:**
 - запослени са навршених 50 година живота5 радних дана.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 1. овог члана, не може трајати дужи од 30 радних дана, осим за запослене који раде на посебно тешким пословима, којима годишњи одмор може трајати и дужи од 30 радних дана а у складу са општим актом.

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.

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, и лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.
- теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу извештаја лекара специјалисте, 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,
- Одсуство у случају добровољног давања крви запослени има право на плаћено одсуство од

два узастопна дана рачунајући и дан добровољног давања крви.

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

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.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако за поједина права и обавезе, законом, општим актом и уговором 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 именовања 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.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 46.

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 47.

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 48.

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 информисе синдикалне организације.

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 49.

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 50.

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 51.

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

Члан 52.

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 53.

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 54.

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 55.

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

Члан 56.

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 Уговором, Уговором о раду и другим општим актима.

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

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 57.

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

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа који износи **260,00 динара**, (без пореза и доприноса),
- времена проведеног на раду (односно месечног фонда остварених часова рада).

Основну зараду запосленог чини производ вредности радног часа, коефицијента посла дефинисаног уговором о раду и времена проведеног на раду.

У случају да је основна зарада запосленог мања од минималне зараде утврђене за текућу годину (према месечном фонду сати за сваки месец појединачно), Послодавац је дужан да изврши доплату разлике до минималне зараде.

Износ зараде директора утврђен је уговором о раду, који директор потписује са председником Надзорног одбора.

Оснивач, Послодавац и синдикат 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 вредности радног часа у складу са финансијским могућностима Послодаваца.

Члан 58.

Планирана средства за зараде код Послодавца утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђују се годишњим програмом пословања предузећа, у чијем доношењу учествују и дају мишљење репрезентивни синдикати и на који сагласност даје Оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде и о структури исплаћених средстава.

Члан 59

Овим уговором утврђује се и разрађују послови по групама послова, 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.

Услови рада одређују се на основу радне околине у којој се послови обављају.

Члан 60.

За групе послова 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 послодавца и Оснивача.

Распон коефицијената код послодавца је од **1,00 до 2,60**

Члан 61.

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

- **Прва група послова:**

- обухвата послове које обавља квалификовани (КВ) запослени, односно запослени са трећим степеном стручне спреме (3. ССС), односно запослени који је стекао средње стручно образовање у трајању од три године у које спадају средње сложени послови из области делатности.

- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,00 до 1,20**.

- **Друга група послова:**

- обухвата послове које обавља запослени са средњом стручном спремом (4. ССС), односно запослени који је стекао средње образовање у трајању од четири године, у које спадају разноврсни средње сложени послови везаних за припрему и праћење процеса рада, административно-технички послови, помоћни и помоћно-технички послови, обухвата послове које обавља запослени са средњом стручном спремом (4. ССС), односно запослени који је стекао средње образовање у трајању од четири године или висококвалификовани (ВКВ) запослени, односно запослени са стеченим мајсторским и специјалистичким образовањем, у које спадају сложени послови из области делатности.

- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,20 до 1,55**.

- **Трећа група послова:**

- обухвата послове које обавља запослени са следећим образовним профилем: више образовање у трајању две до три године студија (6.1 ВСС), први степен факултета (до 2005. године 6.1 ВШС), основне струковне студије (ОСС, 180 ЕСПБ), више образовање са специјализацијом у трајању до годину дана (6.2 ССС), основне академске студије (ОАС, 240), специјалистичке струковне студије I степена (ССС, 180+60 ЕСПБ, стечене у складу са Законом о високом образовању који је на снази од 07.10.2017. године.

- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,45 до 1,70**.

● **Четврта група послова:**

- обухвата послове које обавља запослени са следећим образовним профилом: 7.1 завршене основне студије на факултету уписане до 2005.године,магистар академске студије (МАС,180+120 или 240+60 ЕСПБ).

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,65 до 2,60.

Члан 62.

Основна зарада се утврђује у бруто износу према врсти послова који су утврђени Правилником о организацији и систематизацији послова у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац и овим Колективним уговором за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Основана зарда из става 1. Овог члана утврђује се на основу сложености послова, одговорности, стручне спреме и услова рада, према каталогу радних места који је у прилогу овог Колективног уговора:

Ред број	Назив радног места	Стручна спрема	Коефицијент
1.	Интерни ревизор	VII	1,70
2.	Сарадник за БЗР и ППЗ	VII	1,80

3	Шеф службе општих и правних послова	VII	2,30
4.	Сарадник за правне и опште послове	VII	1,80
5.	Сарадник за јавне набавке	VII	1,75
6.	Сарадник за стамбено-имовинске послове	VI	1,65
7.	Пословни секретар	IV	1,55
8.	Референт за административно-техничке послове	IV	1,50
9.	Референт за теренске и административне послове	IV	1,50
10.	Самостални референт за пријем, експедицију поште и административне послове	IV	1,50
11.	Референт за пријем, експедицију поште и евиденцију документације	IV	1,50
12.	Шеф за финансијско-рачуноводствене послове	VII	2,30
13.	Главни контиста	VII	2,00

14.	Сарадник за финансијско-рачуноводствене послове	VII	1,85
15.	Контиста	VII	1,65
16.	Референт обрачуна зарада, накнада зарада и других примања	IV	1,55
17.	Референт за финансијско-рачуноводствене послове	IV	1,50
18.	Референт за фактурисање и ликвидацију	IV	1,50

19.	Референт за књижење и фактурисање	IV	1,50
20.	Референт рачуноводства	IV	1,50
21.	Референт за рачуноводствене послове и књижење	IV	1,50
22.	Финансијско-административни референт	IV	1,50
23.	Шеф службе за рекламације и наплату комуналних услуга	VII	2,30
24.	Сарадник за рекламације комуналних услуга	VII	1,75
25.	Сарадник за рекламације и наплату комуналних услуга	VI или VII	1,65
26.	Самостални референт за рекламације и наплату комуналних услуга	IV	1,55
27.	Референт за рекламације и наплату комуналних услуга I	IV	1,50
28.	Референт за рекламације и наплату комуналних услуга II	IV	1,50
29.	Самостални референт обраде матичних података	IV	1,50
30.	Референт матичних података	IV	1,50
31.	Координатор благајни	IV	1,55
32.	Благајник	III или IV	1,50
33.	Шеф службе за ИКТ и системску подршку	VII	2,30
34.	Пројектант информационих система и програма	VII	2,00

35.	Систем инжињер	VI или VII	1,65
36.	Администратор базе података	IV	1,50
37.	Шеф службе књижења и обраде података СОН-а	VII	2,15
38.	Главни аналитичар службе књижења и обраде података СОН-а	VII	1,85
39.	Сарадник службе књижења и обраде података СОН-а	VI	1,70
40.	Самостални референт књижења и обраде података СОН-а	IV	1,50
41.	Референт књижења и обраде података СОН-а	IV	1,50
42.	Референт за обраду књижења	IV	1,50
43.	Референт I књижења и обраде података СОН-а	IV	1,50
44.	Шеф службе извршења и сарадње са извршитељима	VII	2,10
45.	Самостални референт извршења и рада са извршитељима	IV	1,50
46.	Самостални референт извршења	IV	1,50
47.	Референт извршења и рада са извршитељима I	IV	1,50
48.	Референт извршења II	IV	1,50
49.	Архивиста службе извршења и рада са извршитељима	IV	1,50

Члан 63.

Приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 64.

Рокови исплате зарада утврђују се овим уговором:

- 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 је 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 65.

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 66.

Запослени има право на увећању 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.....30% 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 (минули 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.

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дане празника, за рад ноћу, у смени и недељом, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки запослени у току године буде равномерно укључен за обављање рада по овим основама.

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

2. Минимална зарада

Члан 67.

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 само у случају претходне писане сагласности репрезентативних синдиката, за стандардни учинак и време проведено на раду у складу са законом, односно у висини минималне зараде утврђене одлуком социјално-економског савета Републике Србије.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора, и претходне писане сагласности репрезентативних синдиката 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 68.

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

Резултате рада запосленог оцењује месечно непосредни руководилац на основу

прописаних норматива и стандарда рада, у складу са руководном хијерархијом, по принципу од нижег ка вишем руководном нивоу и оне чине основ за увећање или умањење основне зараде запосленог.

Запосленом који има оцену резултата рада различиту од стандарне ће се издати посебно решење о увећању или умањењу зараде, са образложењем од стране послодавца.

Оцена резултата рада изражава се на следећи начин:

НАРОЧИТО УСПЕШАН	Повећање од 10% до 20% основне зараде	Изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета без надзора и упутства
УСПЕШАН	Повећање до 10% основне зараде	Учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања послова је изнад просека, грешке у раду се појављују изузетно, самосталност у раду је чита
СТАНДАРДАН	100% основне зараде	Стандардан/просечан учинак
ДЕЛИМИЧНО УСПЕШАН	Умањење до 10% основне зараде	Учинак запосленог и квалитет су испод просека, одговорност у раду смањена је повременим грешкама, потребан повремени надзор
НЕУСПЕШАН	Умањење од 10% до 20% основне зараде	Радни учинак недовољан, неквалитетан рад са честим грешкама у раду, непоштовање рокова, потребан чешћи надзор

Средства за зараде по основу увећаног радног учинка не могу бити већа од 1% од масе зарада за текући месец.

4. Накнада зараде

Члан 69.

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 месецу 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 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.

На основу налаза и мишљења надлежне лекарске комисије која потврђује дијагнозу и потребу за дуготрајним лечењем, запослени остварују 100% боловања код следећих болести:

1. **Малигне болести (Карциноми/Тумори)** – Сви облици злоћудних болести због дуготрајног и тешког лечења (хемотерапија, зрачење, операције).
2. **Тешке неуролошке болести** (нпр. Мултипла склероза - МС, Амиотрофична латерална склероза - АЛС, Паркинсонова болест у одмаклим фазама).
3. **Тешке кардиоваскуларне болести** (нпр. Стања након великих срчаних интервенција, тешка срчана инсуфицијенција).
4. **Хронична бубрежна инсуфицијенција** која захтева редовну дијализу.
5. **Тешка плућна обољења** (нпр. Хронична опструктивна болест плућа - ХОБП у одмаклом стадијуму, плућна фиброза).
6. **Тешке хематолошке болести** (нпр. Леукемија, тешке анемије).
7. **HIV/AIDS** (у одмаклим фазама болести).
8. **Тешке аутоимуне болести** које изазивају значајну инвалидност и захтевају дуготрајно лечење (нпр. Системски лупус еритематодес).
9. **Трансплантација органа** (пре и после операције).

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 70.

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 71.

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.

Место становања запосленог утврђује се на основу достављене личне карте запосленог у кадровској служби. У случају промене пребивалишта запосленог, запослени је дужан да достави нову личну карту са уписаном новом адресом становања,

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

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

б) Дневнице за службено путовање

Члан 72.

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

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.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% од просечне зараде у Републици Србији.

Запослени има право на пуну дневницу ако службено путовање траје од 12 до 24 часа и на пола дневнице ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Ако службено путовање траје више дана, запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на путу, на пола дневнице за сваки нови започети дан ако је у том дану провео више од осам, а мање од 12 часова на путу и на пуну дневницу за сваки започети дан ако је у том дану провео најмање 12 часова на путу.

Под новим започетим даном у смислу претходног става сматра се време преко сваких навршених 24 часа проведених на службеном путу.

Члан 73.

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 државних службеника.

Члан 74.

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 75.

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 76.

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

Члан 77.

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

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 78.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од **250,00 динара**, без пореза и доприноса, по дану проведену на послу. Месечна накнада за исхрану у току рада исплаћује се запосленом по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, а на основу присуства на рад запосленог.

6. Друга примања

а) Отпремнина приликом одласка у пензију

Члан 79.

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 80.

Послодавац је дужан да обезбеди породици запосленог, у случају смрти запосленог у висини до неопорезивог износа.

У случају смрти члана уже породице запосленом припада накнада у виду помоћи, односно до висине неопорезивог дела.

Под чланом уже породице, у смислу одредби овог члана, сматрају се: родитељи, брачни друг, деца и усвојеници.

в) Солидарна помоћ

Члан 81.

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 лекарске 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 једне просечне месечне зараде код послодавца у месецу који претходи месецу настанка непогоде.

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.

г) Поклон деци запосленог за Нову годину и Божић

Члан 82.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запослених старости до 15 година живота један поклон за Нову годину и Божић, у висини неопорезивог износа, у складу са законом.

д) Рекреативни одмор и превенција инвалидности

Члан 83.

Послодавац је дужан да уз исплату месечне зараде запосленима обезбеди средства у износу 0,5% на масу средстава исплаћених на име зарада за рекреативни одмор ради превенције радне инвалидности запослених и покриће трошкова или дела трошкова организовања и учествовања запослених на рекреативно-спортским такмичењима у организацији репрезентативног синдиката

Право на рекреативни одмор ради превенције радне инвалидности имају сви запослени а посебно запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика.

Средства издвојена за коришћење организованог рекреативног одмора запослених користе се према критеријумима које договорно утврде послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца.

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писани споразум којим ближе уређују начин остваривања права из овог члана.

ђ) Јубиларна награда

Члан 84.

Запослени има право на јубиларну новчану награду 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, с тим што се висина новчане награде увећава за 25% при сваком наредном остваривању тог права, тако да се исплаћује:

- за 10 година рада у радном односу – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса,
- за 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 2. овог члана увећане за 25%,
- за 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 4. овог члана увећане за 25%,
- за 35 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 5. овог члана

- увећане за 25%,
- за 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 6. овог члана увећане за 25%.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу код послодавца.

Исплата награде се врши у месецу у коме је запослени стекао услов, односно након навршавања пуне године рада код послодавца.

е) Осигурање запослених

Члан 85.

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.

ж) Помоћ деци запосленог (без оба родитеља)

Члан 86.

Предузеће може 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 репрезентативних синдиката у предузећу и може да траје док траје редовно школовање детета. У случају смрти запосленог у предузећу, приликом пријема нових радника у предузећу, деца преминулог запосленог имају приоритет при запашљавању.

VII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 87.

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 88.

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

Члан 89.

Број запослених за чијим радом је престала потреба дефинисаће се актом којим се дефинише систематизација радних места.

Члан 90.

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

Члан 91.

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 код 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 92.

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

Члан 93.

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 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 94.

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 Уговором о раду.

Члан 95.

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

Члан 96.

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 97.

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 98.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада код послодавца:

- 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 вредности веће од 60.000,00 динара,
- 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 99.

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 100.

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.

X. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 101.

У складу са законом и овим уговором, 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 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 уговором.

Члан 102.

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

Послодавац је дужан да доноси 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 103.

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 104.

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.

Члан 105.

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 106.

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 уговором.

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 107.

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 108.

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 109.

Запосленом код кога је у складу са прописима о пензијскоми 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 110.

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.

XII. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 111.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, сматра се да је настао колективни радни спор и учесници су обавезни да решавају спор мирним путем у складу са одредбама Закона о мирном решавању спора, односно прописа које доноси министар надлежан за послове рада.

Странке у спору су дужне да заједнички поднесу предлог за решавање насталог спора Републичкој агенцији за мирно решавање спора.

Одбор за мирење чине по један представник страна у спору и миритељ кога споразумно изабере стране у спору из именика Републичке агенције за мирно решавање спора.

Члан 112.

Миритељ је дужан да закаже расправу у року од седам дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавести стране у спору.

Миритељ је председавајући одбора, отвара и води расправу у вези са предметом спора.

По окончању расправе, миритељ са члановима одбора доноси препоруку о начину решавању спора у писаном облику. За препоруку је потребно да гласају сви чланови одбора. Ако одбор не донесе преопоруку пет дана од дана закључења расправе, миритељ може да странама у спору сам предложи препоруку.

Члан 113.

Препорука миритеља не обавезује стране у спору.

Ако стране у спору прихвате препоруку, закључују споразум о решењу спора.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног уговора.

Рок за доношење одлуке је 15 дана од дана покретања спора.

Ако се поступак не оконча у року из претходног става, миритељ распушта одбор и наставља сам поступак мирења непосредним контактом са странкама у спору.

Члан 114.

Уколико настане спор поводом исплате зараде, накнаде зараде, накнаде трошкова, отказа уговора о раду, годишњег одмора, радног времена, отпремнине, јубиларне награде, дискриминације, злостављања на раду и свих других основа утврђених Законом о мирном решавању радних спорова, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана, примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спора.

XIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 115.

Представнике запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач. Представници запослених именују се у Надзорни одбор предузећа на основу предлога репрезентативног синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима, у складу са Статутом предузећа.

Уколико је у Предузећу организовано више репрезентативних синдиката, у договору воде заједничку акцију на предлагању кандидата за члана Надзорног одбора испред запослених, а уколико договор не постигну, предложени кандидати бирају се тајним гласањем запослених.

Кандидат који је добио највећи број гласова, предлага се за члана Надзорног одбора из реда запослених.

Члан 116.

Репрезантативни Синдикати, учествују у одлучивању у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија предузећа, има право давања мишљења и предлога .

Члан 117.

У предузећу може да се образује Савет запослених.

Савет запослених разматра питања, даје мишљења и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених на начин и под условима утврђеним законом и другим актима.

XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 118.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписом приступнице.

Члан 119.

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 информисе 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 120.

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 репрезентативном 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 репрезентативних 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 репрезентативних синдиката могу одсуствовати 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,
- 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 121.

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

Члан 122.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање 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 шест месеци од дана престанка функције.

Члан 123.

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.

XV. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 124.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са законом и овим уговором. Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 125.

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

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 126.

Овај Колективни уговор се закључује на период од три године.

Потписници су обавезни да започну преговоре о новом колективном уговору најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај закључен.

Члан 127.

Важење овог Уговора може престати споразумом свих учесника или отказом Уговора у целости или делимично у наведеном року и пре наведеног рока.

Отказ уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, Уговор се примењује најмање 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.

Члан 128.

Измене и допуне овог Уговора врше се на начин и по поступку на који је закључен.

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

закона, Посебног колективног уговора и Уговора о раду.

Члан 129.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежни су потписници овог уговора.

Члан 130.

Одредбе овог уговора чија примена није могућа због важећих законских и подзаконских прописа примењиваће се од дана када се стекну услови за њихову примену.

Члан 131.

Овај Колективни уговор примењује се почево од исплате зараде за месец јануар 2026.године.

Синдикална организација ЈСП „Крагујевац“ Председник	Послодавац ЈСП „Крагујевац“ Крагујевац	Заједница синдиката Србије „Крагујевац“ Председник
 Сузана Димитријевић	 Др. Андреја Илић в.д. Директора	 Весна Алексић
   <p>Оснивач Град Крагујевац Никола Дашић, градоначелник</p> 		