



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА

БРОЈ 43 - 5. НОВЕМБАР 2024. ГОДИНЕ

## АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

431.

На основу члана 5. став 6. и члана 58. став 1. и 2. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, број 54/09, 73/10, 101/10, 93/12, 62/13, 63/13 – испр., 108/13, 142/14, 68/2015 – др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/2022, 118/2021 – др. закон и 92/2023), члана 44. тачка 3. и 5, а у вези са чланом 66. став 4. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07, 83/14-др. закон, 101/16-др. закон, 47/18 и 111/2021-др. закон), члана 58. став 1, тачка 3. и 5, члана 87. став 3. и члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева”, број 6/19 - пречишћен текст) и члана 11, 13. и 24. Одлуке о буџету града Краљева за 2024. годину („Службени лист града Краљева”, број 43/23 и 25/24),

градоначелник града Краљева, доноси

### РЕШЕЊЕ

#### о отварању апропријације по основу наменског трансфера добитеног од другог нивоа власти

1. Наменска трансферна средства од другог нивоа власти, на основу Уговора о финансирању пројекта унапређења енергетске ефикасности - Постављање соларне електране на објекту Основне школе „Јован Цвијић“ у Сирчи, закљученог између Управе за финансирање и подстицање енергетске ефикасности Министарства рударства и енергетике Републике Србије (заведеног под бројем 401-00-7/2/12/2024-01 дана 31.07.2024. године) и Града Краљева (заведеног под бројем 1724/24 дана 31.07.2024. године) пренета у корист буџета града

Краљева на уплатни рачун јавних прихода број 840-733241843-53 код Управе за трезор дана 30.10.2024. године као капитални наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова (извод 3) у износу од 2.258.222,40 динара, распоређују се Градској управи града Краљева за финансирање реализације пројекта унапређења енергетске ефикасности - Постављање соларне електране на објекту Основне школе „Јован Цвијић“ у Сирчи.

2. По основу уплате наменских средстава из тачке 1. овог решења у Одлуци о буџету града Краљева за 2024. годину („Службени лист града Краљева”, број 43/23 и 25/24) у оквиру Раздела 5, Глава 01 – Градска управа града Краљева, Програм 0501 – Енергетска ефикасност и обновљиви извори енергије, Функција 620, Програм актив./Пројекат 0001 – Енергетски менаџмент, увећава се Позиција 190, Економска класификација 511 – Зграде и грађевински објекти, у износу од 2.258.222,40 динара (Извор 07).

3. Обавезује се корисник одобрених наменских средстава – Градска управа града Краљева да средства у износу од 2.258.222,40 динара користи искључиво за финансирање реализације пројекта унапређења енергетске ефикасности - Постављање соларне електране на објекту Основне школе „Јован Цвијић“ у Сирчи.

4. Обавезује се Градска управа града Краљева као корисник средстава да се у поступку реализације закљученог Уговора из тачке 1. овог решења у свему придржава одредби истог, као и да испуни све преузете уговорне обавезе.

5. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева и Служба за управљање пројектима и локално економски развој Градске управе града Краљева.

6. Ово решење објавити у "Службеном листу града Краљева".

### Образложење

На основу Уговора о финансирању пројекта унапређења енергетске ефикасности - Постављање соларне електране на објекту Основне школе „Јован Цвијић“ у Сирчи, закљученог између Управе за финансирање и подстицање енергетске ефикасности Министарства рударства и енергетике Републике Србије (заведеног под бројем 401-00-7/2/12/2024-01 дана 31.07.2024. године) и Града Краљева (заведеног под бројем 1724/24 дана 31.07.2024. године) пренета су средства у корист буџета града Краљева на уплатни рачун јавних прихода број 840-733241843-53 код Управе за трезор дана 30.10.2024. године као капитални наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова (извод 3) у износу од 2.258.222,40 динара, која се распоређују Градској управи града Краљева за финансирање реализације пројекта унапређења енергетске ефикасности - Постављање соларне електране на објекту Основне школе „Јован Цвијић“ у Сирчи.

Укупна средства за реализацију овог Пројекта износе 3.226.032,00 динара од чега Министарство заштите животне средине Републике Србије обезбеђује 2.258.222,40 динара (70%) а град Краљево преосталих 967.809,60 динара (30%).

Правни основ за доношење овог решења садржан је у одредбама члана 24. Одлуке о буџету града Краљева за 2024. годину („Службени лист града Краљева“, број 43/23 и 25/24) којим је прописано да у случају када виши ниво власти својим актом определи нижем нивоу власти наменска средства за надокнаду штета услед елементарних непогода, односно друга наменска трансферна средства, као и у случају уговарања донација, а чији износи нису могли бити познати у поступку доношења буџета, на предлог Одељења за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Градоначелник града Краљева доноси

решење о распоређивању средстава за извршавање расхода и издатака по том основу на одговарајуће апропријације.

Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељењу за послове органа Града Градске управе града Краљева, Служби за управљање пројектима и локално економски развој Градске управе града Краљева, архиви и спровети кроз апликацију информационог система извршења буџета (ИСИБ).

**Градоначелник града Краљева**

IV Број: 2605 /2024

Дана: 31. октобра 2024. године

**Градоначелник града Краљева**

др Предраг Терзић, виши научни сарадник ,с.р.

### 432.

На основу члана 61. став 1. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, број 54/09, 73/10, 101/10, 93/12, 62/13, 63/13 – испр., 108/13, 142/14, 68/2015 – др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/2022, 118/2021 – др. закон и 92/2023), члана 44. тачка 5) и члана 66. став 4. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 129/07, 83/14-др. закон, 101/16-др. закон, 47/18 и 111/2021-др. закон), члана 56. став 2, члана 58. тачка 5), члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 6/19 - пречишћен текст) и члана 21. Одлуке о буџету града Краљева за 2024. годину („Службени лист града Краљева“, број 43/23 и 25/24),

градоначелник града Краљева, доноси

### РЕШЕЊЕ

**о промени апропријације  
корисника буџета**

1. У текућу буџетску резерву утврђену чланом 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2024. годину („Службени лист града

Краљева”, број 43/23 и 25/24) Раздео 05, Глава 01 - Градска управа, Програм 0602 - Опште услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009 - Текућа буџетска резерва, Позиција 170, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, преносе се средства у износу од 3.000.000,00 динара, ради уравниотежења расхода буџета, умањењем апропријације у оквиру:

- Раздела 5, Глава 01 – Градска управа, Програм 0602 – Опште услуге локалне самоуправе, Функција 130 – Опште услуге, Програм.актив./Пројекат 0001 – Функционисање локалне самоуправе и градских општина, Позиција 168, Економска класификација 515 – Нематеријална имовина (извор 01).

2. Из средстава текуће буџетске резерве, Раздео 05, Глава 01 - Градска управа, Програм 0602 - Опште услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009 - Текућа буџетска резерва, Позиција 170, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, повећава се апропријација у износу од 3.000.000,00 динара у оквиру:

- Раздела 5, Глава 14 – Центар локалних услуга града Краљева, Програм 0902 – Социјална и дечија заштита, Функција 070 – Социјална помоћ угроженом становништву неklasификована на другом месту, Програм.актив./Пројекат 0021 – Подршка особама са инвалидитетом, Позиција 466, Економска класификација 423 – Услуге по уговору (извор 01).

3. Промене у апропријацијама извршене у тачкама 1. и 2. овог решења односи се на уравниотежење расхода у погледу недовољно планираних средстава за исплату накнаде зарада личних пратиоца ангажованих путем привремено-повремених послова, а за чије финансирање Одлуком о буџету града Краљева за 2024. годину нису планирана довољна средства за буџетског корисника Центар локалних услуга града Краљева.

4. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељење за друштвене делатности Градске управе града Краљева и Центар локалних услуга града Краљева.

5. Решење објавити у “Службеном листу града Краљева”.

### Образложење

Одељење за друштвене делатности Градске управе града Краљева је на основу дописа Центра локалних услуга града Краљева број 1462 од 28.10.2024. године, поднело Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева захтев за промену у апропријацији III број сл/2024 дана 31.10.2024. године за исплату за исплату накнаде зарада личних пратиоца ангажованих путем привремено-повремених послова, а за чије финансирање Одлуком о буџету града Краљева за 2024. годину нису планирана довољна средства за буџетског корисника Центар локалних услуга града Краљева у износу од 3.000.000,00 динара.

Одељење за заједничке послове Градске управе града Краљева – Одсек за јавне набавке се дописом број 227/24 изјаснио да се јавна набавка добара-софтвера за алармирање, узбуњивање и масовно обавештавање за потребе Градске управе града Краљева неће покретати до краја буџетске године и да се средства за то планирана у износу од 4.000.000,00 динара могу утрошити за друге намене.

Правни основ за доношење овог решења садржан је у члану 21. Одлуке о буџету града Краљева за 2024. годину (“Службени лист града Краљева”, број 43/23 и 25/24) којим је прописано да ако се у току године обим пословања или овлашћења директног односно његовог индиректног корисника буџетских средстава промени, износ апропријација издвојених за активности тог корисника повећаће се, односно смањити, а да Градоначелник града Краљева доноси решење о промени апропријације којим се износ апропријације преноси у текућу

буџетску резерву и може се користити за намене које нису предвиђене средствима у довољном обиму.

Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељењу за послове органа града Краљева Градске управе града Краљева, Одељењу за друштвене делатности Градске управе града Краљева, Центру локалних услуга града Краљева, архиви и спровети кроз апликацију информационог система извршења буџета (ИСИБ).

#### Градоначелник града Краљева

Број: 2625/2024

Дана: 1. новембра 2024. године

#### Градоначелник града Краљева

др Предраг Терзић, виши научни сарадник ,с.р.

#### 433.

На основу члана 61. став 1. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, број 54/09, 73/10, 101/10, 93/12, 62/13, 63/13 – испр., 108/13, 142/14, 68/2015 – др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/2022, 118/2021 – др. закон и 92/2023), члана 44. тачка 5) и члана 66. став 4. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07, 83/14-др. закон, 101/16-др. закон, 47/18 и 111/2021-др. закон), члана 56. став 2, члана 58. тачка 5), члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева”, број 6/19 - пречишћен текст) и члана 21. Одлуке о буџету града Краљева за 2024. годину („Службени лист града Краљева”, број 43/23 и 25/24),

градоначелник града Краљева, доноси

#### РЕШЕЊЕ о промени апропријације корисника буџета

1. У текућу буџетску резерву утврђену чланом 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2024. годину („Службени лист града

Краљева”, број 43/23 и 25/24) Раздео 05, Глава 01 - Градска управа, Програм 0602 - Опште услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009 - Текућа буџетска резерва, Позиција 170, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, преносе се средства у износу од 5.623.000,00 динара, ради уравниотежења расхода буџета, умањењем апропријације у оквиру:

- Раздела 5, Глава 01 – Градска управа:
- Програм 0602 – Опште услуге локалне самоуправе, Функција 130 – Опште услуге, Програм.актив./Пројекат 0001 – Функционисање локалне самоуправе и градских општина - Позиција 168, Економска класификација 515 – Нематеријална имовина у износу од 1.000.000,00 динара и
- Програм 1102 – Комунална делатност, Функција 630 – Водоснабдевање, Програм.актив./Пројекат 0008 – Управљање и одржавање водоводне инфраструктуре и снабдевање водом за пиће - Позиција 87, Економска класификација 425 – Текуће поправке и одржавање у износу од 4.623.000,00 динара.

2. Из средстава текуће буџетске резерве, Раздео 05, Глава 01 - Градска управа, Програм 0602 - Опште услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009 - Текућа буџетска резерва, Позиција 170, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, повећава се апропријација у износу од 5.623.000,00 динара у оквиру:

- Раздела 5, Глава 01 – Градска управа, Програм 1801 – Здравствена заштита, Функција 740 – Услуге јавног здравства, Програм.актив./Пројекат 0003 – Спровођење активности из области друштвене бриге за јавно здравље, Позиција 142, Економска класификација 464 – Дотације организацијама обавезног социјалног осигурања – Апотекарска установа.

3. Промене у апропријацијама извршене у тачкама 1. и 2. овог решења односе се на уравниотежење расхода у погледу недовољно планираних средстава за исплату накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор за раднике који су, по основу Уговора о преузимању запослених између Апотекарске установе Краљево и Конзорцијума „Great Pharmsu“ прешли код другог послодавца, а за чије финансирање Одлуком о буџету града Краљево за 2024. годину нису планирана довољна средства.

4. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљево и Апотекарске установе Краљево.

5. Решење објавити у “Службеном листу града Краљево”.

### Образложење

Градоначелник града Краљево је на основу допис Апотекарске установе Краљево број 137 од 16.08.2024. године а у складу са Закључком Градског већа града Краљево број: 06-36/2023-I од 02.02.2023. године поднео захтев Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљево број 2014-2/24 од 31.10.2024. године за промену апропријација како би се обезбедила средства у износу од 5.623.000,00 динара за исплату накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор за раднике који су, по основу Уговора о преузимању запослених између Апотекарске установе Краљево и Конзорцијума „Great Pharmsu“ прешли код другог послодавца, а за чије финансирање Одлуком о буџету града Краљево за 2024. годину нису планирана довољна средства.

Одељење за заједничке послове Градске управе града Краљево – Одсек за јавне набавке се дописом број 227/24 изјаснио да се јавна набавка добара-софтвера за алармирање, узбуњивање и масовно обавештавање за потребе Градске управе града Краљево неће покретати до краја буџетске године и да се средства за то планирана (позиција 168, ек. клас. 515) могу утрошити за

друге намене. Остатак средстава обезбеђен је са позиције 87, ек. клас. 425 обзиром да се средства обезбеђена Решењем Градског већа града Краљево број: 011-322/2024-I од 16.08.2024. године неће користити.

Правни основ за доношење овог решења садржан је у члану 21. Одлуке о буџету града Краљево за 2024. годину (“Службени лист града Краљево”, број 43/23 и 25/24) којим је прописано да ако се у току године обим пословања или овлашћења директног односно његовог индиректног корисника буџетских средстава промени, износ апропријација издвојених за активности тог корисника повећаће се, односно смањити, а да Градоначелник града Краљево доноси решење о промени апропријације којим се износ апропријације преноси у текућу буџетску резерву и може се користити за намене које нису предвиђене средствима у довољном обиму.

Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљево, Одељењу за послове органа града Краљево Градске управе града Краљево, Апотекарској установи Краљево, архиви и спровети кроз апликацију информационог система извршења буџета (ИСИБ).

**Градоначелник града Краљево**

Број: 2634 /2024

Дана: 5. новембра 2024. године

**Градоначелник града Краљево**

др Предраг Терзић, виши научни сарадник ,с.р.

### 434.

На основу члана 61. став 1. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, број 54/09, 73/10, 101/10, 93/12, 62/13, 63/13 – испр., 108/13, 142/14, 68/2015 – др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/2022, 118/2021 – др. закон и 92/2023), члана 44. тачка 5) и члана 66. став 4. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број 129/07,

83/14-др. закон, 101/16-др. закон, 47/18 и 111/2021-др.закон), члана 56. став 2, члана 58. тачка 5), члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева”, број 6/19 - пречишћен текст) и члана 21. Одлуке о буџету града Краљева за 2024. годину („Службени лист града Краљева”, број 43/23 и 25/24),

градоначелник града Краљева, доноси

### **РЕШЕЊЕ** **о промени апропријације** **корисника буџета**

1. У текућу буџетску резерву утврђену чланом 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2024. годину („Службени лист града Краљева”, број 43/23 и 25/24) Раздео 05, Глава 01 - Градска управа, Програм 0602 - Опште услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009 - Текућа буџетска резерва, Позиција 170, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, преносе се средства у износу од 1.850.000,00 динара, ради уравнотежења расхода буџета, умањењем апропријације у оквиру:

- Раздела 5, Глава 10 – Предшколска установа „Олга Јовичић - Рита“, Програм 2002 – Предшколско васпитање, Функција 911 – Предшколско образовање, Програм.актив./Пројекат 0002 – Функционисање и остваривање предшколског васпитања и образовања, Позиција 384, Економска класификација 421 – Стални трошкови.

2. Из средстава текуће буџетске резерве, Раздео 05, Глава 01 - Градска управа, Програм 0602 - Опште услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009 - Текућа буџетска резерва, Позиција 170, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, повећава се апропријација у износу од 1.850.000,00 динара у оквиру:

- Раздела 5, Глава 10 – Предшколска установа „Олга Јовичић - Рита“, Програм 2002 – Предшколско васпитање, Функција 911 – Предшколско образовање, Програм.актив./Пројекат 0002 – Функционисање и остваривање предшколског васпитања и образовања:

- Позиција 381, Економска класификација 414 – Социјална давања запосленим у износу од 1.400.000,00 динара и

- Позиција 385, Економска класификација 422 – Трошкови путовања у износу од 450.000,00 динара.

3. Промене у апропријацијама извршене у тачкама 1. и 2. овог решења односи се на уравнотежење расхода у погледу недовољно планираних средстава за социјална давања запосленима и трошкове путовања, а за чије финансирање Одлуком о буџету града Краљева за 2024. годину нису планирана довољна средства за корисника Предшколску установу „Олга Јовичић - Рита“.

4. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељење за друштвене делатности Градске управе града Краљева и Предшколска установа „Олга Јовичић - Рита“.

5. Решење објавити у „Службеном листу града Краљева“.

### **Образложење**

Одељење за друштвене делатности Градске управе града Краљева је на основу дописа Предшколске установе „Олга Јовичић - Рита“ број 12725 од 01.11.2024. године, поднело Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева захтев за промену у апропријацији III број 245/24 дана 01.11.2024. године за социјална давања запосленима (помоћ радницима у случају смрти члана породице, исплата на име рођења детета као и непланирани одласци у инвалидску пензију) у износу од 1.400.000,00 динара и трошкове путовања (присуствовање стручним скуповима и семинарима) у износу од 450.000,00 динара, а

за чије финансирање Одлуком о буџету града Краљева за 2024. годину нису планирана довољна средства за корисника Предшколску установу „Олга Јовичић - Рита“, у укупном износу од 1.850.000,00 динара.

Правни основ за доношење овог решења садржан је у члану 21. Одлуке о буџету града Краљева за 2024. годину („Службени лист града Краљева“, број 43/23 и 25/24) којим је прописано да ако се у току године обим пословања или овлашћења директног односно његовог индиректног корисника буџетских средстава промени, износ апропријација издвојених за активности тог корисника повећаће се, односно смањити, а да Градоначелник града Краљева доноси решење о промени апропријације којим се износ апропријације преноси у текућу буџетску резерву и може се користити за намене које нису предвиђене средствима у довољном обиму.

Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељењу за послове органа града Краљева Градске управе града Краљева, Одељењу за друштвене делатности Градске управе града Краљева, Предшколској установи „Олга Јовичић - Рита“, архиви и спровети кроз апликацију информационог система извршења буџета (ИСИБ).

#### **Градоначелник града Краљева**

Број: 2635/2024

Дана: 5. новембра 2024. године

#### **Градоначелник града Краљева**

др Предраг Терзић, виши научни сарадник ,с.р.

#### **435.**

На основу члана 264. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – Одлука Уставног суда, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење), члана 122. Колективног уговора ЈКП „Пијаца“ Краљево, на предлог оснивача и на основу члана 58. став 1. тачка 6. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 16/19-пречишћен текст),

градоначелник града Краљева, даје

### **О Т К А З**

#### **Колективног уговора Јавног комуналног предузећа „Пијаца“ Краљево**

#### **Члан 1.**

Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Пијаца“ Краљево број 3091/21, закључен је дана 29.11.2021. године на период од 3 године, у складу са чланом 263. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 13/17 – Одлука Уставног суда, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење).

#### **Члан 2.**

Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Пијаца“ Краљево број 3091/21, закључен је дана 29.11.2021. године, престаје да важи овим отказом, из разлога не постизања споразума најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора, а примењиваће се најдуже 6 месеци од престанка важења.

Учесници Колективног уговора-уговарачи су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Градоначелник града Краљева, као уговарач и давалац отказа, нема предлог нових одредби за поступак преговарања ради закључења Колективног уговора.

#### **Члан 3.**

Отказ Колективног уговора за Јавно комунално предузеће „Пијаца“ Краљево број 3091/21, закључен је дана 29.11.2021. године, ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном листу града Краљева.

#### **Градоначелник града Краљева**

Број: 2626/24

Датум: 4.11.2024. године

#### **Градоначелник града Краљева**

др Предраг Терзић, виши научни сарадник ,с.р.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

### 436.

На основу члана 240, 241, 242, 243. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), град Краљево, репрезентативни синдикат код Послодавца и в.д. директора Јавног предузећа „Градско стамбено“ Краљево, дана 1. новембра 2024. године, закључили су

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА «ГРАДСКО СТАМБЕНО» КРАЉЕВО

#### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Колективним уговором Јавног предузећа „Градско стамбено“ Краљево (у даљем тексту: Колективни уговор), у складу са законом и другим прописима, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код Послодавца, Јавног предузећа „Градско стамбено“ Краљево (у даљем тексту: Послодавац), поступак измена и допуна овог Колективног уговора, међусобни односи учесника овог Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

##### Члан 2.

Сви појмови у овом колективном уговору употребљени у граматичком мушком роду подразумевају мушки и женски природни род.

##### Члан 3.

Овим Колективним уговором уређују се: заснивање радног односа, радно време,

одмор и одсуства, заштита запослених, спречавање злостављања на раду, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остваривање и заштита права запослених, услови и рад Синдиката, закључење овог Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

##### Члан 4.

Права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена овим Колективним уговором, уређују се другим општим актима Послодавца и уговором о раду, а у складу са Законом о раду.

##### Члан 5.

Овај колективни уговор непосредно се примењује на све запослене код Послодавца, а права, обавезе и одговорности директора се уређују Статутом Послодавца и уговором о раду који закључују Надзорни одбор Послодавца и директор.

##### Члан 6.

Права и обавезе Послодавца по овом Колективном уговору врши Директор.

## II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

##### Члан 7.

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које испуњава услове утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор сходно годишњем



Програму пословања, уз сагласност Оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена област запошљавања.

#### Члан 8.

Лице које тражи запослење код Послодавца, као и запослени код Послодавца, не могу се постављати у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

#### Члан 9.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују лице које заснива радни однос и Послодавац.

Лице које заснива радни однос је дужно да, приликом заснивања радног односа, Послодавцу достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

#### Члан 10.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад лица које заснива радни однос, у писаном облику.

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

#### Члан 11.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;

3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услови за обављање послова за које се закључује уговор о раду;

4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;

5. место рада;

6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);

7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;

8. дан почетка рада;

9. радно време (пуно, непуно или скраћено);

10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;

11. елементе за утврђивање основне зараде, коефицијент радног места уређен Правилником о систематизацији и организацији послова, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;

12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;

13. трајање дневног и недељног радног времена.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

#### Члан 12.

Радни однос се заснива на неодређено време. Радни однос може се засновати и на одређено време у складу са потребама Послодавца и у складу са Законом о раду и општим актима Послодавца.

#### Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за радно место које је утврђено Правилником о организацији и систематизацији послова.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу отказати уговор о раду.

Отказни рок из става 3. овог члана износи 10 радних дана.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује Послодавац.

#### Члан 14.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, за занимања за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Општим актом из члана 7. овог Колективног уговора.

#### Члан 15.

Приправнички стаж траје годину дана за приправнике са високим образовањем 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; девет месеци за приправнике са високим образовањем на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања; и шест месеци за приправнике са средњим образовањем.

### III РАДНО ВРЕМЕ

#### Члан 16.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом о раду није другачије одређено.

#### Члан 17.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

#### Члан 18.

Изузетно од члана 17. став 1. овог Колективног 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 и на другачији начин, у складу са Законом.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање пет дана пре почетка рада.

#### Члан 19.

Послодавац може извршити прерасподелу радног времена када то буде захтевала природа посла, организација рада, рационалности коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случају из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

#### Члан 20.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да буде дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена из члана 19. овог Колективног уговора, не сматра се прековременим радом.

#### Члан 21.

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

#### IV ОДМОР И ОДСУСТВА

##### Члан 22.

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

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси Послодавац.

##### Члан 23.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, у оквиру 24 часа, ако Законом о раду није другачије одређено.

##### Члан 24.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 48 часова непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од 48 часова, непрекидно, у току наредне недеље.

##### Члан 25.

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.

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

##### Члан 26.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању

утврђеном овим Колективним уговором, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених овим Колективним уговором.

##### Члан 27.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава до највише 30 радних дана у току године по основу:

1. По основу степена образовања и особљености 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 2 радна дана, за основно образовање 1 радни дан.
2. По основу 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 и за рад у сменама 1 радни дан.
3. По основу радног искуства:
  - 1) запосленом са преко 25 година рада проведеном у радном односу – 4 радна дана;
  - 2) запосленом са навршених 15-25 година рада проведеном у радном односу – 3 радна дана;

- 3) запосленом са навршених 5-15 година рада проведеном у радном односу – 2 радна дана;
  - 4) запосленом до 5 година рада проведеном у радном односу – 1 радни дан.
  4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца- за остварене изузетне резултате до 5 радних дана.
  5. По основу бриге о деци и члановима уже породице-родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година 2 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.
  6. По основу инвалидности-3 радна дана.
  7. По основу родитељства за једно или више деце до 14 година старости- 1 радни дан.
  8. По основу статуса самохраног родитеља за једно или више деце до 14 година живота-2 радна дана;
- Под чланом уже породице у смислу става 1. тачка 5. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

#### Члан 28.

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

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

#### Члан 29.

У зависности од потребе посла, Послодавац одлучује о времену и коришћењу годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније

5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

#### Члан 30.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходних дванаест месеци у односу на месец у коме користи годишњи одмор.

#### Члан 31.

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, у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора, у складу са законом.

#### Члан 32.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у случају:

1. склапања брака 7 радних дана;
2. порођаја супруге или усвојења детета 5 радних дана;
3. склапања брака или порођаја другог члана уже породице 3 радна дана;
4. смрти члана уже породице 5 радних дана;
5. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог или брачног друга детета запосленог 2 радна дана
6. теже болести члана уже породице при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се члан уже породице лечи 7 радних дана;
7. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места 2 радна дана; ван подручја места становања 3 радна дана,

8. припрема и полагање стручног или другог испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада 5 радних дана;
9. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих вишом силом 5 радних дана;
10. коришћења рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности или других активности 7 радних дана;
11. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима и активностима у оквиру делатности којима се бави Предузеће 5 радних дана;
12. добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви 2 узастопна радна дана;
13. одласка на одслужење војног рока 3 радна дана;
14. празновање крсне славе 1 радни дан;
15. смештаја члана уже породице у болницу ван места становања 1 радни дан;
16. поласка детета запосленог у први разред основне школе 2 радна дана;

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеним решењем Послодавца.

У случајевима из става 1. тачке 2, 4, 10, и 12, овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1 овог члана.

#### **Члан 33.**

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у случају:

1. неговања болесног члана уже породице одређеног у смислу члана 32. става 2. овог Колективног уговора 5 радних дана;
2. смрти сродника који нису наведени у члану 32. став 4. овог Колективног уговора 2 радна дана;
3. одласка у иностранство ради посете брачном другу 30 радних дана;
4. обављања послова ван места становања које мора лично обавити 3 радна дана;
5. због других неодложних обавеза 1 радни дан.

Послодавац може на захтев запосленог, запосленом одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године, када Послодавац оцени да то не ремети процес рада.

Запосленом мирују права и обавезе по основу рада, за време неплаћеног одсуства.

## **V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 34.**

Послодавац је дужан да, у складу са законом, прописима, мерама и нормативима заштите на раду, предузме неопходне мере за заштиту здравља и безбедности запослених, спречавање повреда на раду и професионалних обољења запослених.

### **Члан 35.**

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Права, обавезе и одговорности запосленог и Послодавца сходно ставу 1. овог члана, уређују се посебним актом, Правилником о безбедности и здрављу на раду.

### **Члан 36.**

Запослена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем

тексту: породилшко одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са Законом, о чему је дужна да благовремено обавести Послодавца.

Запослена има право на породилшко одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Запослена има право да отпочне породилшко одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилшко одсуство траје до навршених 3 месеца од дана порођаја.

Запослена, по истеку породилшког одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилшког одсуства из става 4. овог члана.

Отац детета може да користи право на породилшко одсуство и одсуство ради неге детета у случају када мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, теже болести и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

За време породилшког одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

### **Члан 37.**

Запосленој особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са Законом, Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са Законом.

### **Члан 38.**

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 37. овог Колективног уговора, да откаже уговор о раду.

### **Члан 39.**

Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о том достави Послодавцу потврду лекара која садржи и време спречености за рад.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

### **Члан 40.**

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, ради обезбеђивања накнаде штете и информисе све запослене о условима осигурања.

Осигурање се врши применом општих услова за осигурање лица од последица несрећног случаја, у висини коју утврђује надлежни орган Предузећа.

### **Члан 41.**

Послодавац је у обавези да, о свом трошку, организује редован годишњи систематски преглед за све запослене који су за то заинтересовани. Заинтересованост запослених за систематски преглед утврђује Послодавац у првом месецу године за текућу годину.

Запослени који се изјаснио да је заинтересован, дужан је да се одазове на редован годишњи систематски преглед организован од стране Послодавца.

## **VI СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**

### **Члан 42.**

Злостављање је свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код Послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављање је и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Сексуално узнемиравање јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

### **Члан 43.**

За права и обавезе и одговорности Послодавца и запосленог по питању спречавања злостављања на раду и покретања поступака заштите од злостављања који се остварују код Послодавца примењиваће се одговарајући закони и прописи.

## **VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 44.**

Годишњим програмом пословања на који сагласност даје Оснивач, Послодавац утврђује укупне годишње трошкове зарада у складу са политиком пројектованог раста

зарада које утврђује Влада Републике Србије, односно у складу са позитивним прописима, полазећи од:

- достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама других у истој грани,
- раста трошкова живота,
- учешћа зарада у трошковима пословања и
- планираног и оствареног финансијско-пословног резултата.

Укупан износ средстава намењених за исплату зарада у текућем месецу Послодавца утврђује на основу годишњег програма пословања и у зависности од реализације планираних прихода и расхода, обима уговорених послова чија је реализација у току.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

### **Члан 45.**

Основна зарада утврђује се по групама послова који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду.

Основна зарада из става 1. овог члана за послове које запослени обавља, односно за групе послова из Правилника о организацији и систематизацији послова, утврђује се множењем вредности радног часа, коефицијента посла и месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа обрачунава се у складу са важећим законским прописима РС.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

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

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

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

#### Члан 46.

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, Колективног уговора и уговора о раду.

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Зарадом у смислу Колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

#### Члан 47.

Зарада у Предузећу за пуно радно време утврђује се применом следећих коефицијената:

##### ПРВА ГРУПА

Обухвата најједноставније послове. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00 - 1,35

##### ДРУГА ГРУПА

Обухвата послове запосленог са основним образовањем, које се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,20 - 1,50

##### ТРЕЋА ГРУПА

Обухвата послове запосленог са стручном оспособљеношћу за рад у трајању од једне године или са образовањем за рад у трајању од две године. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,44 - 1,90

##### ЧЕТВРТА ГРУПА

Обухвата средње сложене послове запосленог са средњим образовањем у

трајању од три године у пружању комуналних услуга, одржавању стамбених објеката и послове руковања средствима рада. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,70 - 2,10

##### ПЕТА ГРУПА

Обухвата средње сложене послове и разноврсне послове запосленог са средњим образовањем у трајању од четири године, везане за примену и праћење процеса рада укључујући и административно - техничке послове. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,80 2,20

##### ШЕСТА ГРУПА

Обухвата сложене послове запосленог са средњим образовањем у трајању од четири године, у пружању комуналних услуга и одржавању стамбених објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, укључујући и административно-техничке послове. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 2,20 - 2,40

##### СЕДМА ГРУПА

Обухвата сложене и специјализоване послове везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и сл. За обављање ових послова потребно је најмање високо образовање на студијама првог степена. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 2,40 - 3,40

##### ОСМА ГРУПА

Обухвата послове као што су послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада, руковођење процесима рада и сл. . За обављање ових послова потребно је 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. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 3,40 - 4,00

#### ДЕВЕТА ГРУПА

Обухвата најсложеније послове у процесу рада као што су: руководиоци сектора и извршни директор. За обављање ових послова потребно је најмање 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. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 4,00 - 4,80

#### Члан 48.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу се може увећати за највише 5% по основу оствареног радног учинка већег од стандардног, односно умањења за најмање 5% а највише до 20% по основу оствареног радног учинка мањег од стандардног.

Радни учинак запосленог утврђује Послодавац на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог.

#### Члан 49.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде за запослене Предузећа на следећи начин:

- аконтација зараде до 50% и плаћа се до краја месеца за текући месец;

- коначан обрачун зараде исплаћује се најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

- за увођење исплате минималне зараде због немогућности измирења доспелих обавеза према повериоцима и држави или блокаде рачуна у банци дуже од 60 дана, биће примењиван члан 111. Закона о раду.

#### Члан 50.

Запослени има право на увећану зарadu по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину радног стажа остварену у радном односу код Послодавца (минути рад) - 0,4% од основице и за радно искуство стечено на основу времена проведеног у радном односу оствареном код другог послодавца - 0,4%.

#### Члан 51.

Зарада директора утврђује се уговором о раду који закључују Надзорни одбор Послодавца и директор.

Коефицијент за обрачун зараде директора износи 6,00.

#### Члан 52.

Надзорни одбор може одлучити да део добити који остаје у Предузећу издвоји за исплату зарада запослених, а највише до 50% тог дела.

Учешће запосленог у делу добити издвојеном за зараде у складу са ставом 1. овог члана, обрачунава се сразмерно учешћу његове зараде остварене у календарској години (за ефективно радно време), укупном фонду зарада запослених у тој години.

#### Члан 53.

Запослени има право на увећану зарadu и то:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан 110% од основице;
2. за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 26% од основице;
3. за прековремени рад 26% од основице.

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

Ако су се стекли истовремено услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити

нижи од збира процента по сваком од тих основа.

#### Члан 54.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1. у висини 75% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је настала привремена спреченост за рад, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено.

2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је настала привремена спреченост за рад, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

#### Члан 55.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести за коју је проглашена пандемија или епидемија од стране надлежних државних институција, или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена таква болест или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се за првих 30 дана привременог одсуства са рада исплата висине накнаде врши из средстава Послодавца.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне

границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести за коју је проглашена пандемија или епидемија од стране надлежних државних институција.

Одсуство са рада из става 4. овог члана запослени доказује решењем надлежних органа на основу донетих и прописаних уредби и процедура од стране надлежних државних институција, или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

#### Члан 56.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 70% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада, до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, Послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

При давању сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности, основаног на нивоу Републике.

#### Члан 57.

Запослени има право на накнаду зараде у висини своје просечне зараде у претходних 12 месеци, за време одсуствовања са рада у следећим случајевима:

1. коришћења годишњег одмора;

2. државног и верског празника, за које је законом, утврђено да су нерадни и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника у складу са законом;
3. давања крви, ткива и других делова тела;
4. коришћења плаћеног одсуствовања у случајевима из овог Колективног уговора;
5. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада Послодаваца;
6. присуствовања у својству члана, а по основу избора, седници Народне скупштине, Скупштине града или општине или њихових тела;
7. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних или других органа, ако законом није другачије одређено;
8. у другим случајевима утврђеним законом, овим Колективним уговором и Посебним колективним уговором.

Због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог и због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог и других лица, запослени има право на 70% просечне зараде.

#### Члан 58.

Запослени има право на накнаду трошкова који су у функцији извршења посла и то:

1. Трошкове превоза за долазак и повратак са посла у висини цене превозне карте сразмерно броју радних дана у месецу;
2. Послодавац може обезбедити накнаду трошкова превоза из става 1. овог члана за лица ангажована ван радног односа.
3. За време проведено на службеном путу у земљи, запослени има право на дневницу у висини од 5% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку, а највише до неопорезивог износа и то:

- за свака 24 часа 1 дневницу;
- за мање од 24 часа, а дуже од 12 часова 1 дневницу;
- за време мање од 12 часова, а дуже од 8 часова 1/2 дневнице.

Запосленом не припада дневница ако је службени пут, односно укупно време проведено на раду и службеном путу, трајало мање од 8 часова.

4. Трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру у износу 10% цене једног литра погонског горива, за службени пут у земљи;
5. Трошкове за службено путовање у иностранство до неопорезивог износа, у складу са прописима;
6. За време службеног путовања у земљи и иностранству запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења (осим у хотелу са 5 звездица), превоза и друге трошкове по приложеном рачуну. Накнада трошкова превоза на службеном путовању признаје се у целости према приложеним рачунима превозника, за стварно извршен превоз, до одредишта и натраг. Ако је Послодавац за рад и боравак на службеном путу обезбедио смештај и исхрану запослени има право на дневницу у висини од 2% просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа за статистику, а највише до неопорезивог износа.

7. Боравак на терену дневни теренски додатак у висини 3% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
8. Послодавац се обавезује да раднику исплаћује месечну накнаду трошкова за исхрану у току рада у износу од 20% просечне зараде по запосленом у граду Краљеву, у децембру претходне године;
9. Послодавац се обавезује да раднику исплаћује регрес за коришћење годишњег одмора, у износу просечне

зараде исплаћене у граду Краљевоу, у децембру месецу претходне године. Го-дишњи износ регреса, утврђен на на-чин у ст.8 овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 дин. без по-реза и доприноса.

#### Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачунски листић.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачунски листић и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана Посло-давац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнада зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати Послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

#### Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са овим Колективним уговором:

1. отпремнину при одласку у пензију у ви-сини четири просечне зараде запосле-ног у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од четири просечне зараде по за-посленом код Послодавца у моменту исплате, односно четири просечне за-раде по запосленом исплаћене у Репу-блици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за за-посленог повољније;
2. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашће-не установе или судског вештака.

#### Члан 61.

Послодавац ће исплатити запосленом јубиларну награду, и то:

- по основу јубиларних година рада код Послодавца.

Јубиларном годином рада из става 1. овог члана сматра се десета, двадесета, тридесета, и тридесетпета година рада код Послодавца. Исплата јубиларне награде врши се када запослени стекне наведени услов, односно наврши пуне године рада у Јавном предузећу «Градско стамбено» Краљево.

#### Члан 62.

Јубиларна награда из члана 61. став 1. се исплаћује за:

- 10 година радног стажа код Послода-вца у висини 1 просечне месечне зараде на нивоу Послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 10 година радног стажа код Послодавца, у зависности од тога шта је повољније за запосленог;
- 20 година радног стажа код Послода-вца у висини 1,5 просечне месечне зараде на нивоу Послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 20 година радног стажа код Послодавца, у зависности од тога шта је повољније за запосленог;
- 30 година радног стажа код Послода-вца у висини 2 просечне месечне зараде на нивоу Послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 30 година радног стажа код Послодавца, у зависности од тога шта је повољније за запосленог.
- 35 година радног стажа код Послода-вца у висини 2,5 просечне месечне зараде на нивоу Послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 35 година радног стажа код Послодавца, у зависности од тога шта је повољније за запосленог.

**Члан 63.**

Послодавац се обавезује да у случају привремене спречености за рад преко 30 дана, исплаћује запосленом новчану помоћ у износу од 10% просечне месечне зараде у Предузећу за сваки навршени месец привремене спречености за рад, односно за сразмеран број дана у односу на које напреду исплаћује РФЗО, осим у случају када је надокнада за привремену спреченост за рад исплаћена у висини од 100%.

**Члан 64.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди једнократну новчану помоћ у току једне календарске године ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених у висини утврђеној Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

Висина солидарне помоћи из става 1. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 дин. без пореза и доприноса.

**Члан 65.**

Послодавац може да обезбеди запосленом једнократну исплату, на име солидарне помоћи, и то:

1. за ублажавање последица елементарних непогода и других непогода (земљотрес, пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде) и то искључиво уколико је реч о оштећењу стамбеног објекта у коме запослени станује, највише до висине просечне зараде у Предузећу за претходни месец;
2. за помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице, родитеља или усвојеноца запосленог, до неопорезивог износа који објављује РЗС;
3. у случају смрти запосленог, помоћ његовој ужој породици у висини неопорезивог износа који објављује РЗС.

4. помоћ родитељима ради неге детета док дете не наврши годину дана у висини неопорезивог износа који објављује РЗС, односно у случају вишеплодне трудноће ради неге деце док она не наврше годину дана у висини неопорезивог износа који објављује РЗС, по сваком новорођеном детету.

5. за набавку лекова и ортопедских помагала, за запосленог и члана уже породице, до неопорезивог износа који објављује РЗС;

6. у случају дуже и теже болести или повреде на раду запосленог, до неопорезивог износа који објављује РЗС;

7. као помоћ у трошковима лечења у земљи и иностранству запосленог и члана уже породице до неопорезивог износа који објављује РЗС;

8. месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила за време радног односа код Послодавца у висини од 30% просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку РЗС;

9. запосленима за трошкове везане за поступак вантелесне оплодње у висини до просечне бруто зараде по запосленом код Послодавца.

Ради остваривања права на помоћ из става 1, тачке 5, 6. и 7. запослени је дужан да достави одговарајућу медицинску документацију:

- отпусну листу за текућу годину односно не старију од 6 месеци;
- извештај конзилијума не старији од 6 месеци;
- доказ о болничком лечењу за душевне болести;
- доказ о успостављању дијагнозе од лекара специјалисте или конзилијума;
- доказ о уласку у програм за вештачку оплодњу ради остваривања права на помоћ из тачке 9.

Запослени може остварити право из става 1. овог члана највише један пут у току календарске године.

Изузетно од става 1. овог члана, а уколико је за лечење болести предвиђена посебна процедура или лечење подразумева високе трошкове лечења, запосленом се може у више наврата у току календарске године исплаћивати солидарна помоћ. У том случају одлуку о начину и висини новчане помоћи доноси Надзорни одбор Предузећа.

#### **Члан 66.**

Послодавац може запосленима одобрити зајам и то:

- за набавку огрева, зимнице и уџбеника;
- за отклањање последица елементарних непогода и других непогода (земљотрес, пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде) и то искључиво уколико је реч о оштећењу стамбеног објекта у коме запослени станује;

Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, послодавац може одобрити запосленом под следећим условима:

1. износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.
2. зајам се одобрава без камате, са роком враћања до 6 месеци, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам.
3. исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;
4. нови зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника се не може добити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

#### **Члан 67.**

Послодавац ће запосленима обезбедити средства за обележавање Дана жена и средства за новогодишње пакетиће до навршене 15. године детета запосленог,

у висини до 50% од неопорезивог износа који објављује РЗС.

#### **Члан 68.**

Послодавац обезбеђује средства за образовање, стручно оспособљавање, полагање стручних испита и усавршавање за рад, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Послодавац обезбеђује средства за плаћање годишњих лиценци свим запосленима који на исту имају право и користе их у обављању радних задатака код Послодавца.

#### **Члан 69.**

Одлуку о исплати примања из члана 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 и 68. доноси Директор.

### **VIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

#### **Члан 70.**

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца код кога је у радном односу.

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана обављања послова из става 1. овог члана важи на територији Града Краљева.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

**Члан 71.**

Уговором о раду Послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 70. овог Колективног уговора по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се Послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленим исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

**IX НАКНАДА ШТЕТЕ****Члан 72.**

Запослени одговара за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује Послодавцу, у складу са законом.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује Послодавац на основу предлога комисије коју формира Послодавац.“

**Члан 73.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем Послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети.

**Члан 74.**

Решење о утврђивању одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику.

Када запослени прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности за штету, Комисија заказује расправу и утврђује одговорност запосленог за штету.

Ако Послодавац утврди да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи Послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи обавезе да накнади штету.

**X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА****Члан 75.**

Радни однос престаје:

1. истеком рока на који је заснован;
2. када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом запосленог и Послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. и у другим случајевима предвиђеним законом и овим Колективним уговором.

**Члан 76.**

Споразумни престанак радног односа:

- радни однос може да престане на основу писаног споразума Послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

**Члан 77.**

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

#### Члан 78.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу Закона;

Послодавац може да откаже Уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже Уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
3. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава,

односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицаја на обављање посла;

5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
5. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
7. ако не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца;

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3. и 4. овог члана. Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

#### Члан 79.

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

#### Члан 80.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребно знање и способности, има право на отказни рок у трајању од 30 дана.

#### Члан 81.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да



запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа Уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати Уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 82.

Послодавац може запосленом из члана 78. став 1. тачка 1. и члана 81. да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени у остављеном року не побољша рад.

#### Члан 83.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 78. став 2. и 3. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

#### Члан 84.

Запослени коме је одређен притвор привремено се удаљује са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

#### Члан 85.

За време привремене удаљености са рада у смислу члана 84. овог Колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

#### Члан 86.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе Послодавца и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора којим се врши измена уговорених услова рада.

Послодавац је дужан да у случају из става 1. овог члана, донесе програм решавања вишка запослених усвојен од стране Надзорног одбора, у складу са законом.

Послодавац је дужан да за предлог програма из става 2. овог члана, прибави мишљење репрезентативног Синдиката.

#### Члан 87.

У случају отказа уговора о раду по основу вишка запослених, запослени има право на отпремнину у висини просечне зараде запосленог у претходна три месеца за сваку годину радног стажа проведеног код Послодавца или у висини 1/3 просечне месечне бруто зараде на нивоу Републике Србије, по последњем објављеном податку РЗС за сваку годину радног стажа проведеног код Послодавца, у зависности од тога шта је за запосленог повољније.

## **XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 88.**

О правима, обавезама и одговорности-ма из радног односа одлучује директор или запослени кога директор овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

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

## **XII ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ**

### **Члан 89.**

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

### **Члан 90.**

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, проглашавање технолошким вишком) представника запослених за време обављања функције, и то:

1. представнику запослених у Надзорном одбору Послодавца;
2. председнику синдиката код послодавца;
3. именованим или изабраним представницима у Одбору синдиката.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, Послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3. овог члана утврђује се на четири представника, чланова Одбора синдиката.

## **XIII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**

### **Члан 91.**

Запослени учествују у управљању код Послодавца преко Надзорног одбора.

Надзорни одбор Јавног предузећа „Градско стамбено“ Краљево, сачињавају представници Оснивача и запослених у Предузећу.

Представник запослених у Предузећу се именује за члана Надзорног одбора у складу са Законом о јавним предузећима и Статутом предузећа.

### **Члан 92.**

Надзорни одбор Предузећа дужан је да пре разматрања статусних промена и својинске трансформације, прибави мишљење Синдиката.

## **XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 93.**

Послодавац и Синдикат који делује код послодавца залажу се за највећи могући

степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

#### **Члан 94.**

Послодавац је дужан да без накнаде обезбеди синдикату услове за рад у просторијама Послодавца, коришћење техничких средстава и потребан материјал, место за оглашавање синдикалних информација, као и, употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, конгресе и сл. за представике синдикалне организације.

#### **Члан 95.**

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

Послодавац ће омогућити председнику Синдикалне организације запослених у Јавном предузећу „Градско стамбено“, Краљево, - учеснику овог Колективног уговора, одсуство према указаној потреби, а члановима органа тог синдиката до 10 радних дана у току године, за присуствовање седницама органа Синдиката на вишим нивоима организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

За време одсуствовања са рада у наведеним случајевима представници Синдикалне организације запослених у Јавном предузећу „Градско стамбено“ Краљево, остварују накнаду зараде у висини зараде коју би остварили као да раде.

#### **Члан 96.**

Послодавац се обавезује да Синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у

комуналној делатности на територији Републике Србије и то:

1. да покрене иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима о којима је по закону неопходно мишљење Синдиката;
2. да се мишљење и предлози Синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
3. да се упозна са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају њихова мишљења, предлози, захтеви и иницијативе.

#### **Члан 97.**

Послодавац се обавезује да уз исплату зараде издваја износ од 1% од зарада ради организовања рекреативног одмора радника и превенције радне инвалидности радника, у складу са споразумом између послодавца и синдиката.

Средства из става 1. овог члана ће се строго наменски користити у складу са програмом превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених.

### **XV ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА**

#### **Члан 98.**

Запослени могу организовати штрајк код Послодавца, с тим што начин организовања и спровођења штрајка могу спроводити у складу са Законом о штрајку.

Запослени који се налазе у штрајку дужни су да поштују минимални процес рада који је утврђен Одлуком оснивача о минимуму процеса рада у комуналним делатностима.

Накнада зараде за време штрајка обрачунава се запосленима сразмено времену проведеном на раду.

**XVI ПРЕЛАЗНЕ  
И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 99.**

Овај колективни уговор се закључује на период од 3 године.

По истеку овог рока, Колективни уговор престаје да важи, ако се учесници другачије не договоре, најкасније 30 дана пре истека важења.

**Члан 100.**

Сваки учесник у закључивању овог Колективног уговора може поднети отказ Уговора у писаној форми.

У случају отказа овај Уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

**Члан 101.**

Сваки учесник овог Уговора може предложити поступак за измене и допуне овог Уговора на начин и по поступку како је и закључен.

**Члан 102.**

За праћење и примену овог Колективног уговора, као и решавање спорних питања надлежно је Арбитражно веће које образују учесници Колективног уговора у року од 15 дана од дана настајања спора.

Одлука Арбитражног већа је коначна и обавезује све учеснике.

**Члан 103.**

Арбитражно веће чине изабрани представници Оснивача, репрезентативног синдиката и представника Послодавца.

**Члан 104.**

На права, обавезе и одговорности која нису регулисана овим Колективним уговором, примењују се одредбе закона, других колективних уговора и уговора о раду.

**Члан 105.**

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

**Члан 106.**

Ступањем на снагу овог уговора престају да важе одредбе Колективног уговора за Јавно предузеће „Градско стамбено“ Краљево, објављеног у „Службеном листу града Краљево“ број 38 од 01.12.2021. године.

**Члан 107.**

Уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници свих учесника, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном листу Града Краљево са роком важења 3 године.

**Градоначелник града Краљево**

Број:2621

Датум: 1.11.2024. године

**Град Краљево**

**градоначелник**

др Предраг Терзић

виши научни сарадник,с.р.

**за Синдикалну организацију  
запослених у Јавном предузећу**

**„Градско стамбено“ Краљево**

Иван Тановић,

дипл.инж.арх,с.р.

**за Јавно предузеће**

**„Градско стамбено“ Краљево**

Саша Кантић, маст.екон,с.р.

**САДРЖАЈ**

<b>Рег. бр.</b>	<b>Страна</b>
<b>АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА</b>	
431. Решење о отварању апропријације по основу наменског трансфера добијеног од другог нивоа власти, IV број: 2605/2024 од 31. октобра 2024. године.....	1
432. Решење о промени апропријације корисника буџета, број: 2625/2024 од 1. новембра 2024. године .....	2
433. Решење о промени апропријације корисника буџета, број: 2634/2024 од 5. новембра 2024. године .....	4
434. Решење о промени апропријације корисника буџета, број: 2635/2024 од 5. новембра 2024. године .....	5
435. Отказ Колективног уговора Јавног комуналног предузећа „Пијаца“ Краљево .....	7
<b>КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ</b>	
436. Колективни уговор Јавног предузећа „Градско стамбено“ Краљево .....	8





---

Издавач: Скупштина града Краљева - Година издања: педесет шеста - Главни и одговорни уредник  
Драгана Петковић, секретар Скупштине града Краљева - Телефон 036/306-020

Текући рачун: 840-733152843-12 за претплатнике који су финансирани из буџета Републике Србије  
840-745151843-03 за претплатнике који се финансирају из буџета локалне самоуправе  
и остале претплатнике

Штампа: „Graficolor” д.о.о. Краљево - е пошта: [graficolor.cv@gmail.com](mailto:graficolor.cv@gmail.com)