

Na osnovu člana 246. stav 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05, 61/05 i 54/09),  
Gradsko veće i Sindikat zaposlenih u komunalnoj delatnosti grada Kragujevca, dana 10. jula  
2012. godine, zaključili su

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR  
ZA JAVNA KOMUNALNA PREDUZEĆA GRADA KRAGUJEVCA**

**(Sl. glasnik RS br. 75/12)**

**Osnovni tekst na snazi od 10/08/2012 , u primeni od 10/08/2012**

**I. OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1.**

(1) Ovim posebnim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), u skladu sa Zakonom uređuju se: prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (u daljem tekstu: zaposleni), javnih komunalnih preduzeća u komunalnoj delatnosti grada Kragujevca (u daljem tekstu: poslodavac), zaštita zaposlenih na radu, zarade i ostale naknade zaposlenih, prava sindikata i poslodavaca, kao i međusobni odnosi Osnivača i poslodavca.

(2) Ovaj ugovor zaključuje se između Osnivača i reprezentativnog sindikata organizovanog u komunalnoj delatnosti na teritoriji grada Kragujevca (u daljem tekstu: potpisnik), u ime svih zaposlenih u javnim komunalnim preduzećima grada Kragujevca.

**Član 2.**

(1) Osnivač je grad Kragujevac.

(2) Zaposlenim, u smislu ovog ugovora, smatra se lice koje je u skladu sa zakonom, zasnovalo radni odnos sa poslodavcem.

(3) Poslodavcem, u smislu ovog ugovora, smatra se javno komunalno preduzeće, koje je osnovano za proizvodnju, isporuku i pružanje komunalnih proizvoda i usluga od interesa za grad Kragujevac.

**Član 3.**

Komunalne delatnosti su delatnosti koje su kao takve određene Zakonom o komunalnim delatnostima, Zakonom o javnim preduzećima i obavljanju delatnosti od opšteg interesa i Odlukom Skupštine grada o određivanju komunalnih delatnosti i predstavljaju nezamenljiv uslov života i rada građana i drugih subjekata u gradu Kragujevcu.

**Član 4.**

(1) Osnivač obezbeđuje preduzećima koja je osnovao i kojima je poverio vršenje komunalne delatnosti, materijalne, tehničke i druge uslove za nesmetano obavljanje komunalne delatnosti,

prati uslove rada, preduzima mere za otklanjanje negativnih okolnosti koje mogu uticati na vršenje delatnosti i preduzima mere na unapređenju komunalnih delatnosti.

(2) Poslodavci prate izvršenje posla, kvalitet i obim usluga i proizvoda i obezbeđuju sredstva za isplatu zarada, obračunatu na osnovu kriterijuma i ostalih elemenata za utvrđivanje visine zarade utvrđenih Zakonom i ovim ugovorom.

(3) Poslodavac i osnivač obezbeđuju sredstva za isplatu zarada u visini minimalne zarade koju utvrdi Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije, kada sredstva ne mogu biti obezbeđena iz sopstvenog prihoda poslodavca.

### **Član 5.**

(1) Odredbe ovog ugovora primenjuju se kao osnov za zaključenje kolektivnih ugovora kod poslodavca.

(2) Svoje specifičnosti, na osnovu osnovne delatnosti, poslodavci će regulisati kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### **Član 6.**

Ovim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada i obaveze od prava, uslova rada i obaveza utvrđenih zakonom.

## **II. ZARADA, NAKNADA ZARADA I DRUGA PRIMANJA**

### **1. Zarada**

#### **Član 7.**

(1) Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu, koja se sastoji iz:

- zarade za obavljani rad i vreme provedeno na radu;
- zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
- drugih primanja po osnovu radnog odnosa ugovorenih kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i drugim opštim aktima.

(2) Zarada se utvrđuje na osnovu cene posla koji zaposleni obavlja na radnom mestu.

(3) Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

(4) Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

#### **Član 8.**

(1) Zarada koja se ostvaruje za obavljani rad i vreme provedeno na radu utvrđuje se na osnovu:

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak,

- uvećane zarade.

(2) Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

- vrednosti - koeficijenta posla,
- vrednosti radnoga časa,
- vremena provedenog na radu, odnosno mesečnog fonda ostvarenih časova rada.

(3) Vrednost radnog časa sporazumno se utvrđuje kod poslodavca istovremeno sa donošenjem Programa javnog komunalnog preduzeća. Utvrđena vrednost radnog časa koriguje se u toku kalendarske godine najmanje jedanput kada dođe do bitnih promena okolnosti i pretpostavki na osnovu kojih je utvrđena (smanjenje broja zaposlenih, restrukturiranje preduzeća, i ostvarenih rezultata).

### **Član 9.**

(1) Zaposleni ostvaruju pravo na zaradu iz mase sredstava za isplatu zarada formirane na osnovu:

- ostvarene zaposlenosti u obračunskom periodu (broja zaposlenih na dan 31.12. tekuće godine) i planiranog broja novozaposlenih za narednu godinu,
- prosečno isplaćene mesečne zarade po zaposlenom u gradu Kragujevcu u odnosu na prosečnu isplaćenu mesečnu zaradu kod poslodavca, koja ne može biti manja za 20% odnosno viša za 20% od prosečne mesečne zarade grada Kragujevca,
- procenta korekcije zarada, kao korektivni faktor ekonomsko finansijskog položaja preduzeća.

(2) Korektivni faktori za utvrđivanje mase zarada u javnim komunalnim preduzećima iz alineje 3. ovog člana se dobija tako što se ostvareni rezultat po godišnjem računu, na mesečnom nivou i po zaposlenom stavlja u odnos sa ostvarenom prosečnom mesečnom zaradom po zaposlenom.

(3) U skladu sa prethodno definisanim parametrima, kolektivnim ugovorima kod poslodavaca utvrđuje se godišnja masa zarade u preduzeću.

(4) Masa zarada iz stava 2. ovog člana, utvrđuje se najkasnije do 30. novembra tekuće godine za narednu godinu na osnovu datih kriterijuma u Programu poslovanja za odgovarajuću godinu, a najviše do iznosa u skladu sa politikom zarada koju utvrdi Vlada RS i na koju saglasnost daje Gradsko veće.

(5) Ukoliko prosečna zarada zaposlenih u javnim komunalnim preduzećima bude isplaćivana tako da je manja odnosno viša, utvrđena u skladu sa alinejom 2. ovog člana, usklađivanje će se vršiti kontinuirano.

(6) Cena radnog mesta utvrđuje se kao proizvod radnog časa i vrednosti posla u zavisnosti od osnovne delatnosti preduzeća a na osnovu opšteg akta o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, raspoređivanja zaposlenih, specifičnosti i složenosti posla i odgovornosti u radu.

(7) Osnovna zarada u javnom komunalnom preduzeću kretaće se u rasponu od 1:5,8.

**Član 10.**

(1) Uvećanje zarade - stimulacija zaposlenom može se vršiti, na osnovu kriterijuma utvrđenih opštim aktom preduzeća, iz sredstava izdvojenih najviše do 1% od ostvarene mase zarada za tekući mesec, sa istovremenim umanjnjem - odnosno destimulacija zarada u istom iznosu .

(2) Uvećanje - stimulacija, odnosno umanjnje - destimulacija zarada zaposlenima vrši se na osnovu normativnog akta o raspodeli kod poslodavca.

**Član 11.**

U kolektivnom ugovoru kod poslodavca za svako radno mesto poslodavac i reprezentativni sindikat sporazumno utvrđuju koeficijent koji se utvrđuje na osnovu složenosti, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme, koja je uslov za obavljanje određenog posla, polazeći od specifičnosti poslova kod poslodavca.

Vrednost posla iz stava 1. ovog člana utvrđuje se Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

**Član 12.**

Poslodavac i reprezentativni sindikat Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju i razrađuju poslove po grupama poslova, polazeći od stručne spreme, i utvrđuju vrednost - koeficijent za svaki posao prema sledećem:

**Prva grupa**

Obuhvata najjednostavnije poslove (zaposleni - fizički radnik sa najmanje 1 godinom radnog iskustva).

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 1,00 - 1,35.

**Druga grupa**

Obuhvata poslove nekvalifikovanog zaposlenog koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada, kao što su poslovi: održavanje higijene poslovnih prostorija, čišćenje komunalnih objekata i drugih najjednostavnijih poslova iz oblasti delatnosti.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 1,20 - 1,50.

**Treća grupa**

Obuhvata poslove polukvalifikovanog zaposlenog kao što su poslovi čišćenja i pranja javnih površina, iznošenje i deponovanje otpadaka, pomoćni poslovi u proizvodnji i distribuciji vode, pružanje dimničarskih usluga i drugi srodni poslovi.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 1,44 - 1,90.

**Četvrta grupa**

Obuhvata srednje složene poslove KV zaposlenog u proizvodnji i pružanju komunalnih usluga, uređenju i održavanju komunalnih objekata i poslove rukovanja sredstvima rada.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 1,70 - 1,90.

#### Peta grupa

Obuhvata srednje složene i raznovrsne poslove srednje stručne spreme vezane za pripremu i praćenje procesa rada uključujući i administrativno - tehničke poslove.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 1,80 - 2,20.

Za poslove koji se obavljaju u najtežim uslovima i sa specifičnim sredstvima rada u komunalnoj delatnosti kao što su: poslovođe mikroreona iznošenja smeća, referent interflora i drugi srodni poslovi utvrđuje se koeficijent do 2,40.

#### Šesta grupa

Obuhvata složene poslove srednje stručne spreme, visokokvalifikovanih zaposlenih u proizvodnji i pružanju komunalnih usluga, uređenju i održavanju komunalnih objekata koji podrazumevaju odgovarajući stepen specijalizacije u procesu rada.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 2,20 - 2,40.

Za poslove koji se obavljaju pod najtežim uslovima, sa specifičnim sredstvima rada i rukovodeće poslove kao što su: zaposleni VKV kanalski radnik, vozač specijalizovanog komunalnog vozila, poslovođa i drugi srodni poslovi utvrđuje se koeficijent do 3,00.

#### Sedma grupa

Obuhvata složene i specijalizovane poslove vezane za organizaciono, operativno i stručno vođenje procesa rada, složene poslove na pripremi, praćenju i analiziranju procesa rada, poslove rukovođenja odgovarajućim delovima rada i slično.

Za obavljanje ovih poslova potrebna je viša školska sprema.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 2,40 - 3,00.

#### Osma grupa

Obuhvata složene poslove visoke stručne spreme kao što su: poslovi stručnog vođenja procesa rada, analize i kontrole i rukovođenja procesa rada, pripreme stručnih predloga za unapređenje procesa rada i slično.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 3,00 - 3,80.

Za najodgovornije poslove stručnog vođenja procesa rada i rukovođenja procesa rada kao što su: glavni projektant, glavni inženjer u proizvodnim pogonima, glavni dispečer vodovoda i kanalizacije i drugi srodni poslovi utvrđuje se koeficijent 3,80.

#### Deveta grupa

Obuhvata najsloženije poslove visoke stručne spreme, magistra i doktora nauka u procesu rada komunalnih delatnosti kao i najsloženije rukovodne poslove kao što su: šef proizvodnog pogona, pogona vodovodne i kanalizacione mreže, direktora sektora, direktor funkcionalne celine, pomoćnik direktora i zamenik direktora, kao i drugi srodni poslovi.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 3,80 - 5,80.

### **Član 13.**

Rokovi isplate zarada u preduzećima, utvrdiće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

## **2. Uvećana zarada**

### **Član 14.**

(1) Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu i to za:

1. prekovremeni rad, u koji se ne uračunava radno vreme unapred određeno na osnovu izvršenja godišnje preraspodele radnog vremena, najmanje 26% od osnovice
2. rad na dan praznika koji je neradni dan, najmanje 110% od osnovice
3. noćni rad i rad u smenama, najmanje 26% od osnovice
4. vreme provedeno na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - minuli rad 0,5% od osnovice

(2) Za tačku 3. računa se uvećanje samo ukoliko takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade.

(3) Osnovicu za obračun uvećane zarade iz stava 1. ovog člana čini osnovna zarada iz člana 8. stav 2. ovog Ugovora.

(4) Ako su se istovremeno stekli uslovi za više osnovna iz stava 1. ovog člana procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom osnovu.

(5) Uvećanje osnovne zarade po elementima iz stava 1. ovog člana vršiće se na osnovu Programa poslovanja i režima rada kojim se utvrđuje ukupan fond časova rada.

## **3. Naknada zarade**

### **Član 15.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini od najmanje 65% od prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade u sledećim slučajevima:

- prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog organa odnosno nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđenja zaštite na radu usled čega bi dalje obavljanje rada prouzrokovalo neposrednu opasnost po život i zdravlje radnika ili drugih lica;
- za vreme čekanja na raspoređivanje na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, prema važećim propisima;
- za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu zakona;
- za vreme čekanja na raspoređivanje na odgovarajuće poslove, nakon obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu važećih propisa;

- za vreme prekida rada do kojeg je došlo krivicom zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

(2) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kome zaposleni odsustvuje sa rada i to u sledećim slučajevima:

- korišćenja godišnjeg odmora i plaćenog odsustva;
- praznika za koji je zakonom propisano da se ne radi;
- privremene nesposobnosti za rad ako je nesposobnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnim oboljenjem;
- davanjem krvi, tkiva i drugog dela tela;
- odazivanju pozivu vojnih i drugih organa;
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe procesa rada;
- učešća na radno-proizvodnom takmičenju i izložbi inovacija i drugih vidova stvaralaštva;
- prisustvovanja sednicama državnih organa, organa lokalne samouprave, organa upravljanja kod poslodavca ili kod drugog poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata.

#### **Član 16.**

Zaposlenom pripada naknada zarade za vreme odsustvovanja sa posla zbog privremene sprečenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom van rada do 30 dana i to najmanje 70% od prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost.

#### **4. Naknada troškova**

#### **Član 17.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada (troškovi prevoza).

(2) Za deo zaposlenih kojima je moguće obezbediti prevoz od mesta stanovanja do posla naknada troškova prevoza obezbeđuje se do visine cene mesečne prevozne karte, bez obzira na zonu prevoza i iznos neoporezivog dela.

(3) Zaposlenima kojima nije moguće obezbediti prevoz obezbeđuje se naknada do neoporezivog dela naknade za ove namene.

#### **Član 18.**

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu i to:

- Dnevicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 5% prosečne zarade po zaposlenom u Republici prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za

statistiku, s tim što se putni troškovi priznaju u celini prema priloženom računu, a troškovi noćenja do iznosa cene u hotelu "A" ili "B" kategorije;

- Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo najmanje u visini utvrđenoj Uredbom o naknadi troškova i otpremnine državnih službenika i nameštenika;

- Troškova prevoza sopstvenim putničkim automobilom do iznosa 30 % cene jednog litra pogonskog goriva po pređenom kilometru;

- Troškove smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu (terenski dodatak) u visini od 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici prema poslednjim objavljenim podacima nadležnog organa za statistiku, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;

- Mesečnu naknadu za troškove ishrane u toku rada u visini 15% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici za novembar mesec prethodne godine.

(2) Mesečna naknada za ishranu u toku rada iz stava 1. ovog člana isplaćuje se po isteku meseca istovremeno sa konačnom isplatom zarade, na osnovu prisustva na radu zaposlenog za tekući mesec.

### **Član 19.**

(1) Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini 1/12 mesečno od 75% prosečno isplaćene zarade u Republici za novembar mesec prethodne godine.

(2) Zaposleni koji ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana, ili je iskoristio manji broj dana od punog prava na godišnji odmor ima pravo na srazmerni iznos regresa.

(3) Zaposleni koji krivicom poslodavca ne iskoristi pravo na godišnji odmor niti započne korišćenje godišnjeg odmora do 31. decembra tekuće godine, ima pravo na naknadu štete za neisplaćeni regres u visini utvrđenoj u stavu 1. ovog člana.

## **5. Druga primanja**

### **Član 20.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati u skladu sa opštim aktom i to:

- Otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju ili pri prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti, u visini iznosa tri zarade koju bi zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene kod poslodavca odnosno od tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici za mesec koji prethodi mesecu u kojem se vrši isplata otpremnine, prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike - ako je to za zaposlenog povoljnije;

- Pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog ili člana uže porodice u visini troškova pogrebnih usluga odnosno do visine neoporezivog dela. Članovima uže porodice smatraju se braćni drug i deca;



- Naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

**Član 21.**

Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezovanog iznosa, koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

**Član 22.**

(1) Kolektivnim ugovorom odnosno ugovorom o radu utvrđuje se pravo na:

- Jubilarnu nagradu povodom godišnjice rada - osnivanja preduzeća u iznosu koji se utvrdi na osnovu prethodno dobijene saglasnosti od Gradonačelnika;
- Jubilarnu nagradu povodom godišnjice neprekidnog rada radnika u preduzeću, u visini od najmanje jedne prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u prethodnom mesecu u odnosu na mesec kada se zaposlenom isplaćuje nagrada. Jubilarna nagrada isplatiće se u mesecu u kome se stiće pravo.

(2) Pod jubilarnom godinom rada preduzeća podrazumeva se najmanje 10 godina postojanja preduzeća, a posle toga svaka naredna desetogodišnjica rada uključujući i statusne promene kojim nastavlja rad kao pravni sledbenik.

(3) Pravo na jubilarnu nagradu povodom godišnjice neprekidnog rada radnika u preduzeću, zaposleni stiće nakon provedenih prvih deset godina rada, a posle toga svaka 5 godina rada kod istog poslodavca. Visina nagrade za svaku narednu petogodišnjicu uvećava se za ¼ mesečne zarade kod poslodavca u prethodnom mesecu u odnosu na mesec kada se zaposlenom isplaćuje nagrada, odnosno najviše 2,5 zarade za provedenih četrdeset godina rada.

**Član 23.**

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi pravo i isplati:

- Solidarnu pomoć za slučajeve teže bolesti zaposlenog ili članova uže porodice, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog, nastupanja teže invalidnosti, ublažavanja posledica elementarnih nepogoda, pružanja pomoći porodici umrlog zaposlenog, nabavke lekova za zaposlene ili člana uže porodice i u drugim slučajevima do visine neoporezivog iznosa u skladu sa zakonom, a u slučaju smrti i nabavke lekova do iznosa troškova prema priloženom računu;
- Zajam za nabavku ogreva, zimnice, udžbenika do iznosa jedne prosečne zarade isplaćene u Gradu u mesecu u kome se kredit isplaćuje, sa rokom vraćanja koji ne može biti duži od šest meseci.

**Član 24.**

(1) Poslodavac je dužan da, uz isplatu mesečne zarade zaposlenima obezbedi sredstva u iznosu od najmanje 0,15% na masu sredstava isplaćenih na ime zarada, za prevenciju radne invalidnosti i rekreativan odmor zaposlenih.

(2) Sredstva izdvojena za korišćenje organizovanog rekreativnog odmora i prevenciju radne invalidnosti zaposlenih koristiće se prema kriterijumima koje utvrdi sindikalna organizacija u preduzeću - reprezentativni sindikat.

**Član 25.**

Obezbeđenje prava i načina isplate primanja iz člana 21 , 22 , 23 , 24. i 25. ovog ugovora reguliše se Kolektivnom ugovorom kod poslodavca.

**6. Minimalna zarada****Član 26.**

(1) Usled poremećaja poslovanja poslodavca, zaposlenom se može isplaćivati minimalna zarada.

(2) Minimalna zarada za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom, za zaposlene u komunalnim preduzećima utvrđuje se u odnosu na visinu minimalne zarade utvrđene odlukom Socijalno ekonomskog saveta.

**Član 27.**

(1) Poslodavac minimalnu zaradu može isplaćivati na osnovu posebne odluke Upravnog odbora donete uz saglasnost reprezentativnog sindikata u periodu ne dužem od 6 (šest) meseci u toku kalendarske godine.

(2) Prilikom donošenja odluke poslodavac zajedno sa sindikatom precizira rokove isplate razlike između isplaćene minimalne zarade i zarade zaposlenog koju bi ostvario na poslovima na koje je raspoređen.

**III. RADNI ODNOSI****Član 28.**

(1) Radni odnos može da zasnjuje lice koje ispunjava opšte uslove utvrđene Zakonom i opštim aktom poslodavca o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka kod poslodavca.

(2) Zaposleni zasniva radni odnos zaključenjem Ugovora o radu.

**Član 29.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući da pod uslovima i na način propisan zakonom i kolektivnim ugovorom, ostvaruje svoja prava koja mu pripadaju na radu i u vezi sa radom.

(2) Poslodavac je dužan da po zahtevu zaposlenog za zaštitu prava omogući sindikalnoj organizaciji, u preduzeću ili van preduzeća, uvid u primenu kolektivnih ugovora i ostvarivanje prava zaposlenih.

### **3.1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Član 30.**

(1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu pod uslovima propisanim u Zakonu, a u skladu sa kolektivnim ugovorima.

(2) Ugovor o radu zaključuje zaposleni i poslodavac na neodređeno ili određeno vreme u skladu sa zakonom i isti poslodavac dostavlja reprezentativnim sindikatima u preduzeću.

(3) Prijem novozaposlenih može da se vrši pod uslovom da je to Programom poslovanja predviđeno, a na koji je osnivač dao saglasnost.

#### **Član 31.**

Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi od prava i uslova predviđenih Zakonom, ovim Ugovorom i kolektivnim ugovorima kod poslodavca.

#### **Član 32.**

O pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih kod poslodavca odlučuje direktor.

### **3.2. Radno vreme**

#### **Član 33.**

(1) Puno radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova nedeljno.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno, u skladu sa zakonom.

(3) Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje direktor poslodavca.

(4) Prema potrebama procesa rada i organizacionih delova može se utvrditi i klizno radno vreme na početku odnosno završetku radnog dana i to najviše do 1,5 časova.

#### **Član 34.**

(1) Puno radno vreme se skraćuje zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i po zdravlje štetnim poslovima.

(2) Skraćivanje radnog vremena se vrši srazmerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnu sposobnost zaposlenog, u zavisnosti od specifičnosti poslova i zadataka osnovne delatnosti poslodavca a najviše 10 časova nedeljno.

(3) Poslovi na kojima se skraćuje puno radno vreme utvrđuju se opštim aktom o organizaciji i sistematizaciji u skladu sa zakonima i drugim propisima.

(4) Zaposleni koji rade skraćeno radno vreme imaju ista prava kao i zaposleni koji rade puno radno vreme.

**Član 35.**

(1) Poslodavac može da uvede i rad duži od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom, a prema potrebama poslova i zadataka procesa rada.

(2) Poslodavac u toku poslovne godine ne može organizovati proces rada u vremenu dužem od punog radnog vremena, od fonda časova produženog - prekovremenog rada utvrđenog Programom poslovanja preduzeća za tekuću godinu.

(3) Rad duži od punog radnog vremena ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom.

**Član 36.**

Direktor poslodavca, u skladu sa zakonom, može vršiti i preraspodelu radnog vremena posebnim rešenjem i to:

- kad to zahteva priroda delatnosti radi obezbeđenja potrebnog obima i kvaliteta usluga,
- u cilju bolje organizacije rada i racionalnijeg korišćenja sredstava rada,
- zbog racionalnog korišćenja radnog vremena u cilju izvršavanja određenih poslova u utvrđenim rokovima.

**Član 37.**

Poslodavac je dužan da kvartalno dostavlja reprezentativnom sindikatu izveštaj o prekovremenom radu i noćnom radu.

**3.3. Odmori i odsustva**

**3.3.a Godišnji odmor**

**Član 38.**

(1) Zaposleni imaju pravo na godišnji odmor, u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorima i opštim aktom poslodavca, od najmanje 20 a najviše 35 radnih dana po svim osnovama.

(2) Zaposlenom se godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

- radnog iskustva;
- složenost poslova radnog mesta odnosno doprinosa zaposlenog na radnom mestu;
- invalid rada - zdravstveno stanje zaposlenog ili člana uže porodice;
- posebnih otežanih uslova rada.

**Član 39.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom utvrdi dužinu godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu od najmanje 20 radnih dana.

(2) Dužina godišnjeg odmora zaposlenog uvećava se po osnovu:

- |  |                  |
|--|------------------|
| 1. Radnog iskustva   | do 7 radnih dana |
| 2. Složenosti poslova - doprinosa u radu:  | do 5 radnih dana |
|  | i to:            |
| - za poslove za koje se zahteva visoko obrazovanje stečeno na studijama prvog stepena, (osnovne akademske ili osnovne strukovne studije), odnosno VI stepen radna stručne spreme, završen prvi stepen fakulteta ili više obrazovanje na osnovnim studijama u trajanju do tri godine i V stepen stručne spreme, odnosno VKV | 3 dana           |
| - za poslove za koje se zahteva visoko obrazovanje stečeno na studijama drugog stepena, odnosno VII stepen stručne spreme na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine i VIII stepen stručne spreme, odnosno završene doktorske studije, odnosno akademske studije trećeg stepena                            | 4 dana           |
| - za poslove za koje se zahteva od I do IV stepena stručne spreme  | do 2 radna dana  |
| - za poslove sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima   | do 5 radnih dana |
| 3. Po osnovu uslova rada   | do 7 radnih dana |
| 4. Zaposlenom: invalidu, samohranom roditelju sa detetom do 7 godina, zaposlenoj do sa maloletnim detetom, zaposlenom sa dvoje ili više dece do 14 godina života, radna zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju  | 3 dana           |
| U slučaju da se istovetno stiču dva ili više osnova iz tačke 4. onda se godišnji odmor za po svim osnovama uvećava   | 5 radnih dana    |
| 5. Za radna mesta sa posebnim uslovima rada, kao i na drugim radnim mestima sa posebnim specifičnostima u zavisnosti od osnovne delatnosti preduzeća radnih zaposlenom se uvećava dužina godišnjeg odmora  | 7 dana           |

(3) Zaposlenom se može utvrditi godišnji odmor u najdužem trajanju do 30 radnih dana, bez obzira na zbir uvećanja po svim osnovama.

**Član 40.**

(1) Zaposlenom sa 30 godina penzijskog staža i zaposlenoj sa 25 godina penzijskog staža i 50 godina života utvrđuje se dužina godišnjeg odmora u trajanju od 30 radnih dana.

(2) Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima godišnji odmor ne može trajati duže od 35 radnih dana.

**Član 41.**

(1) Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor poslodavca, prema planu korišćenja godišnjeg odmora za svaku godinu, ako se time ne remeti proces rada poslodavca.

(2) Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora donosi direktor poslodavca u pisanoj formi i isto uručuje svakom zaposlenom.

(3) Zaposlenom se može odobriti korišćenje godišnjeg odmora u dva dela, ukoliko proces rada to dozvoljava, s tim da prvi deo koristi bez prekida u trajanju od najmanje tri radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

**3.3.b. Odsustvovanje sa rada****Član 42.**

(1) Direktor poslodavca je dužan da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u kalendarskoj godini u sledećim slučajevima:

- stupanja u brak	7 radnih dana
- rođenja deteta, porođaja supruge	7 radnih dana
- smrti člana uže porodice (bračni drug, deca, roditelji zaposlenog)	7 radnih dana
- smrti brata ili sestre zaposlenog	3 radna dana
- smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog i smrti lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim	2 radna dana
- teže bolesti člana uže porodice	7 radnih dana
- selidbe sopstvenog domaćinstva	4 radna dana
- polaganja stručnog ispita	7 radnih dana
- elementarnih nepogoda	3-5 radnih dana

- korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti	7 radnih dana
- učestvovanja na sportskim i radno-proizvodnim takmičenjima	3-7 radnih dana
- dobrovoljnog davanja krvi	2 radna dana

(2) Odsustvo u slučaju dobrovoljnog davanja krvi zaposleni koristi na dan davanja krvi i narednog dana.

(3) Odsustvo za slučaj porođaja supruge zaposlenog, smrti člana uže porodice, prevencije radne invalidnosti i dobrovoljnog davanja krvi ne uračunava se u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine.

#### **Član 43.**

Zaposlenom se može odobriti plaćeno odsustvo u trajanju dužem od pet dana, a najviše do 30 radnih dana u toku kalendarske godine u slučaju: polaganja stručnog ispita ili ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koju spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, izrade doktorske disertacije, učešća u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja.

#### **Član 44.**

(1) Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo od pet radnih dana u toku jedne kalendarske godine u sledećim slučajevima:

- nege člana uže porodice	5 radnih dana
- nege člana šire porodice	3 radna dana
- smrti srodnika, koji nisu navedeni u članu 43.	2 radna dana

(2) Zaposlenom se može izuzetno odobriti neplaćeno odsustvo od 30 radnih dana do godinu dana u toku kalendarske godine kada direktor poslodavca oceni da to ne remeti proces rada.

(3) Odluku o neplaćenom odsustvu donosi direktor poslodavca, ili lice koje on ovlasti.

(4) Za vreme neplaćenog odsustvovanja sa rada zaposlenom miruju prava iz rada i po osnovu rada, osim ako Zakonom nije drugačije predviđeno.

### **3.4. Zaštita na radu**

#### **Član 45.**

(1) Poslodavac i zaposleni su dužni da se u procesu rada pridržavaju odredaba Zakona o radu, Zakona o zdravlju i bezbednosti na radu i ovog ugovora u organizovanju i sprovođenju zaštite na radu.

(2) Poslodavac je dužan da obezbedi propisane uslove zaštite zaposlenih, a u postupku primene mera zaštite na radu obavezno je učešće predstavnika sindikata.

**Član 46.**

(1) Direktor poslodavca se obavezuje da zaposlenima obezbedi lična zaštitna sredstva i opremu, sredstva za ličnu higijenu, osposobljavanje zaposlenih za bezbedan rad, održavanje sredstava za rad u ispravnom stanju i preduzima potrebne mere zaštite od štetnih uticaja za život i zdravlje zaposlenih, polazeći od specifičnosti svakog preduzeća.

(2) Poslodavac je dužan da opštim aktom utvrdi radna mesta na kojima postoji opasnost od povređivanja, profesionalnih i drugih oboljenja, uz obavezu informisanja sindikata.

(3) Na takvim radnim mestima mogu raditi zaposleni koji pored opštih ispunjavaju i posebne uslove iz oblasti zaštite na radu i drugih propisa vezanih za obavljanje delatnosti poslodavca.

(4) Obaveza poslodavca je da osigura sve zaposlene za slučaj smrti ili invaliditeta, a visinu premije osiguranja utvrđuje Upravni odbor poslodavca.

**Član 47.**

Zaposleni su dužni da se obuče za primenu mera zaštite na radu i za pružanje pomoći ostalim zaposlenima, ukoliko im zapreti opasnost po život i zdravlje, da se podvrgavaju redovnim i vanrednim preventivno - zdravstvenim pregledima, svoje znanje i praktičnu sposobnost u pogledu radne i životne sredine stalno da usavršavaju, obavljanjem svojih poslova sprečavaju zagađivanje radne i životne sredine, pravilno rukuju sredstvima za rad i da se pridržavaju propisa o zaštiti na radu.

**Član 48.**

Zaposleni je odgovoran ako suprotno nameni koristi sredstva i opremu lične zaštite, nepravilno rukuje njima i ne održava ih u ispravnom stanju i ako odmah ne obavesti odgovornog zaposlenog o kvarovima ili drugim nedostacima koji mogu ugroziti život drugih zaposlenih i bezbednost procesa rada.

**IV UČEŠĆE U UPRAVLJANJU****Član 49.**

(1) Predstavnike zaposlenih imenuje i razrešava u upravnom i nadzornom odboru osnivač na predlog reprezentativnog sindikata. Predstavnici zaposlenih imenuju se u upravni i nadzorni odbor preduzeća, koji čine 1/3 članova, na osnovu predloga reprezentativnog sindikata, a postupak za predlaganje i biranje članova upravnog i nadzornog odbora, do okončanja, vodi i za njega odgovara reprezentativni sindikat, u dogovoru sa drugim sindikatima, u skladu sa statutom preduzeća.

(2) Ukoliko je u preduzeću organizovano više reprezentativnih sindikata, a ne postigne se dogovor da vode zajedničku akciju na predlaganju i biranju članova upravnog i nadzornog odbora, predlozi zaposlenih će se dostavljati direktoru poslodavca srazmerno broju članova reprezentativnih sindikata.



**Član 50.**

Reprezentativni sindikat učestvuje u postupku statusnih promena preduzeća, a posebno svojinske transformacije ili ugovaranja koncesija preduzeća, i ima pravo davanja mišljenja i predloga.

**Član 51.**

Poslodavac će ovlašćenom sindikalnom povereniku ili predstavniku organa sindikata van preduzeća omogućiti da, po zahtevu zaposlenog za zaštitu prava, izvrši uvid u primenu kolektivnog ugovora kod poslodavca i ostvarivanja prava zaposlenog, pod uslovom da zahtev nije rešen u postupku pred organima preduzeća.

**V PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH****Član 52.**

Ukoliko dođe do prestanka potrebe za radom zaposlenog, zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, potpisnici Kolektivnog govora su dužni da poštuju proceduru propisanu zakonom o radu i donesu Program za rešavanje viška zaposlenih u procesu racionalizacije, restrukturiranja i pripreme za privatizaciju.

**Član 53.**

(1) Potpisnici kolektivnog ugovora utvrđivaće dogovorom broj zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

(2) U Programu poslovanja prilikom utvrđivanja politike zaposlenosti poslodavci su obavezni da predvide potreban broj zaposlenih poštujući princip produktivnosti i planirajući povećanje obima poslova i proširenje obima delatnosti, na osnovu potreba korisnika.

**Član 54.**

(1) Pri predlaganju i utvrđivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, pri predlaganju i utvrđivanju zaposlenog za čijim radom je prestala potreba, određivanje kriterijuma za proglašavanje tehnološkog viška utvrđivaće reprezentativni sindikat i poslodavac.

(2) Izuzetno zaposlenom koji je u komunalnoj delatnosti proveo više od 20 godina, bez njegove saglasnosti ne može prestati radni odnos usled tehnološkog unapređenja ili ekonomskih teškoća.

(3) Određivanje zaposlenog za čijim je radom prestala potreba vrši upravni odbor na predlog direktora a na osnovu kriterijumima koje utvrđuju potpisnici ovog ugovora.

**Član 55.**

U slučaju otkaza ugovora o radu zaposlenih koji su proglašeni viškom poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini utvrđenoj zakonom.

## VI. NAČIN REŠAVANJA SPOROVA

### **Član 56.**

(1) Ukoliko nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna ili primene kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk, smatra se da je nastao kolektivni radni spor.

(2) U slučaju spora iz stava 1. ovog člana primenjivaće se odredbe Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, odnosno propis koji donese ministar nadležan za poslove rada, a preciziraće se u kolektivnim ugovorima kod poslodavaca.

### **Član 57.**

(1) Ukoliko nastane spor povodom otkaza ugovora o radu i isplate minimalne zarade, smatra se da je nastao individualni radni spor.

(2) U slučaju spora iz stava 1. ovog člana primenjivaće se odredbe Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

(3) Procedura i postupak sporazumnog rešavanja individualnog radnog spora regulisaće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

## VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

### **Član 58.**

(1) Poslodavac je dužan da, u skladu sa zakonom, zaposlenima omogući sindikalno organizovanje i sprovođenje aktivnosti usmerenih na poboljšanje njihovih uslova rada i ukupnog životnog položaja.

(2) Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena aktom poslodavca.

(3) Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

### **Član 59.**

Poslodavac je obavezan da reprezentativnom sindikatu omogući delovanje u skladu sa njihovom ulogom i zadacima iz zakona i kolektivnih ugovora i to:

- da pokreće inicijative, podnosi zahteve i predloge i da zauzima stavove o svim pitanjima od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i uslove rada;
- da se informiše o pitanjima koja su od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- da se poziva sa materijalima, da prisustvuje sednicama na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi sindikata, odnosno na kojima se odlučuje o pojedinačnim pravima zaposlenih.

**Član 60.**

Poslodavac je dužan:

- da sindikalnu članarinu obračunava i naplaćuje putem platnih spiskova, a na osnovu potpisanih pristupnica i uplaćuje na tekući račun odgovarajućeg sindikata;
- da sindikatu obezbedi korišćenje prostorija, telefona i prema potrebi službenih vozila bez plaćanja naknade i pružanje potrebnih stručnih, administrativnih i tehničkih usluga neophodnih za njegov rad;
- da omogući predstavniku reprezentativnog sindikata u preduzeću, koji je izabran na funkciju u višim organima sindikalnog organizovanja, da profesionalno obavlja funkciju, odnosno da za vreme trajanja mandata ima pravo na naknadu zarade u preduzeću;
- da predstavniku - povereniku reprezentativnog sindikata sporazumno obezbedi utvrđen broj plaćenih časova mesečno za obavljanje njegove funkcije, a ako se sporazum ne postigne najmanje 40 plaćenih časova mesečno u preduzećima do 200 zaposlenih, i po jedan čas mesečno više na daljih svakih 100 - 1000 članova;
- da sindikalnim poverenicima i predsednicima sindikalnih podružnica drugih sindikalnih organizacija sporazumno obezbedi utvrđen broj plaćenih časova mesečno za obavljanje funkcija, a ako se sporazum ne postigne, najmanje jednu polovinu od plaćenih časova koji se obezbeđuju za predsednika tog sindikata, srazmerno broju članova;
- da predstavnicima sindikata omogući informisanje zaposlenih, isticanjem obaveštenja na određenim mestima, pristupačnim zaposlenima i za to određenim;
- da predstavnici sindikata mogu odsustvovati sa posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima na koje su pozvani;
- da se mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata razmotre pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, i da se u odnosu na njih opredeli;
- da predstavnik reprezentativnog sindikata poziva na sednice Upravnog odbora, a i predsednike drugih sindikata na sednice, kada se razmatraju inicijative upućene od strane određenog sindikata ili odlučuje o pitanjima koja se odnose na prava i obaveze zaposlenih.

**Član 61.**

Predstavnik reprezentativnog sindikata u preduzeću koji profesionalno obavlja svoju dužnost, za vreme trajanja mandata ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini zarade koju bi ostvario na poslovima na koje je raspoređen, sporazumno uvećanu za dogovoreni iznos sa poslodavcem.

**Član 62.**

(1) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i dve godine dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to: članu saveta zaposlenih i predstavniku zaposlenih u upravnom i nadzornom odboru poslodavca, predsedniku, članovima odbora i organizacionih delova sindikata osnovanog kod poslodavca; imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.

(2) Ako predstavnik zaposlenih iz prethodnog stava ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

**Član 63.**

Reprezentativni sindikat i drugi sindikati u preduzeću dužni su da svoj rad organizuju tako da ne smeta redovnom radu i funkcionisanju preduzeća i da ne remeti propisanu radnu disciplinu.

**VIII. ORGANIZOVANJE PROCESA ŠTRAJKA****Član 64.**

(1) Način organizovanja i sprovođenja štrajka vrši se u skladu sa Zakonom o štrajku i Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Štrajkom se ne sme ugroziti pravo na život, zdravlje i ličnu sigurnost.

**Član 65.**

(1) Osnivač svojim aktom utvrđuje minimum procesa rada za vreme trajanja štrajka za sva javna komunalna preduzeća.

(2) O utvrđenom minimumu procesa rada obavestavaju se, pored javnih komunalnih preduzeća, svi korisnici preko sredstava javnog informisanja, imajući u vidu da preduzeća komunalne delatnosti pružaju proizvode i usluge koje su nezamenljiv uslov života i rada.

**Član 66.**

Ukoliko se zbog neobezbeđenja prava, iz ovog ugovora i kolektivnih ugovora kod poslodavca, organizuje štrajk sprovodiće se u skladu sa zakonom, a zaposlenima koji u njemu učestvuju obezbediće se prava u skladu sa zakonom.

**IX. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE****Član 67.**

Učesnici ovog ugovora obavezuju se da u okviru svojih ovlašćenja preduzimaju sve potrebne radnje za primenu njegovih odredbi.

**Član 68.**

Ovaj kolektivni ugovor neposredno se primenjuje i osnov je za zaključivanje kolektivnih ugovora kod poslodavca.

**Član 69.**

(1) Ovaj ugovor se zaključuje na tri godine. [\*]

(2) Potpisnici su obavezni da pregovore o novom kolektivnom ugovoru započnu najkasnije 60 dana pre isticanja roka na koji je ovaj zaključen.

**Član 70.**

(1) Važenje ovog ugovora može prestati i pre roka iz člana 69. sporazumom svih učesnika ili otkazom samo jedne ugovorne strane.

(2) U slučaju otkaza ovaj ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja o razrešenju spornih pitanja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

(3) Potpisnici Kolektivnog ugovora mogu pokrenuti postupak zaključivanja novih, ukoliko se za to steknu zakonski uslovi.

**Član 71.**

Izmene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku na koji je i zaključen.

**Član 72.**

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim ugovorom neposredno se primenjuju odredbe zakona.

**Član 73.**

Osnivač se obavezuje da prati primenu odredaba ovog ugovora i to naročito tokom izrade i usaglašavanja Kolektivnih ugovora kod poslodavaca.

**Član 74.**

(1) Za praćenje primene i tumačenje odredbi ovog ugovora nadležna je komisija koju imenuje Gradonačelnik, a sačinjavaju je po tri predstavnika potpisnika ovog ugovora.

(2) Članovi komisije biraju predsednika i sekretara iz sastava Komisije.

(3) Komisija je obavezna da potpisnicima svakih 6 meseci dostavlja izveštaj o primeni ovog ugovora.

(4) Zaključci i tumačenja doneti na Komisiji, ako su jednoglasni, imaju obavezujuću snagu za sve učesnike u zaključivanju kolektivnih ugovora kod poslodavaca.

**Član 75.**

Planirana masa zarada u Programima poslovanja javnih komunalnih preduzeća, na koje Skupština grada daje saglasnost, sadrži pored zarade i naknade za topli obrok i regres, u skladu sa ovim ugovorom.

**Član 76.**

Kolektivni ugovori kod poslodavca moraju se usaglasiti sa ovim ugovorom u roku od 60 dana, od dana njegovog stupanja na snagu.

**Član 77.**

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Poseban kolektivni ugovor za komunalna preduzeća grada Kragujevca, broj 023-35/02-11/02 od 17. novembra 2003. godine.

**Član 78.**

(1) Ovaj ugovor objaviće se u "Službenom glasniku Republike Srbije" po izvršenoj registraciji u nadležnom ministarstvu za poslove rada i stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

(2) Ovaj ugovor objaviće se i u "Službenom listu grada Kragujevca".

Sindikata zaposlenih u komunalnoj delatnosti grada Kragujevca  
Zoran Žunić, s.r.

Gradsko veće  
Veroljub Stevanović, s.r.