



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

О П Ш Т И Н Е К Р А Љ Е В О

„Службени лист општине Краљево“ — излази један пут месечно и по потреби — Огласи по тарифи

КРАЉЕВО  
ГОДИНА XX БРОЈ 8  
15. јун 1987. године

Годишња претплата 9.000 и. динара, Редакција Службеног листа, Октобарских жртава 1  
Телефон: 331-422

172.

Члан 5.

На основу члана 1. и 147. Закона о радним односима «Службени гласник СР Србије» број 37/86) и члана 13. Закона о финансирању стамбене изградње («Службени гласник СР Србије» број 8/81), Веће Савеза синдиката општине Краљево и Општинско удружење радних људи и њихових задруга — Краљево, као равноправни учесници, закључују

Послодавац може примити на рад лице које се први пут запошљава, после завршетка одговарајућег школовања, у својству приправника.

Приправнички стаж може да траје најдуже:

— 6 месеци за лица са III, IV и V степеном стручне спреме,  
— 12 месеци за лица са VI и VII степеном стручне спреме.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### I — ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором регулишу се права и обавезе радника запослених код радних људи који самостално обављају делатност личним радом средствима у својини грађана (у даљем тексту: послодавац), а нарочито:

— заснивање радног односа,  
— радно време,  
— одмори и одсуства,  
— права радника на средства за задовољавање његових личних и заједничких потреба и друга права која обезбеђују његову материјалну и социјалну сигурност.

— заштити на раду и посебној заштити жена, омладине и инвалида рада,

— основи и начин престанка радног односа,

— измене и допуне овог колективног уговора,  
— друга питања значајна за међусобне односе послодавца и радника запослених код њих.

### II — ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 2.

Радни однос радника код послодавца заснива се писменим уговором о раду.

Уговор о раду закључује се између радника и послодавца на неодређено време, а изузетно на одређено време и то пре ступања радника на рад.

Члан 3.

Уговор о раду може се закључити на одређено време само у случају:

— кад извршење одређеног посла по својој природи траје одређено време, али не дуже од 9 месеци у једној календарској години (сезонски послови),

— када се привремено повећа обим рада који не може да траје дуже од 6 месеци,

— кад треба заменити привремено одсутног радника.

Радни однос се заснива на одређено време и на неодређено време.

Члан 4.

Послодавац који запошљава радника, дужан је да захтева од радника, приликом ступања на рад, лекарско уверење о здравственој способности радника.

Члан 6.

Пријем радника на рад врши се на основу јавног огласа, посредством Самоуправне интересне заједнице за запошљавање.

Послодавац може, после закључења огласа, извршити претходну проверу радних способности радника, а пре закључивања уговора о раду.

Избор радника мора се извршити у року од 30 дана од дана закључења огласа.

Одлуку о избору кандидата доноси послодавац.

Члан 7.

Пре ступања радника на рад, радник и послодавац закључују уговор о раду у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Послодавац је дужан да уговор из претходног става, сачињен у 6 примерака, поднесе ради регистрације Општинском секретаријату за друштвене делатности општине Краљево, у року од 3 дана од дана закључивања писменог уговора, односно од дана престанка рада.

Примерак уговора из претходног става, орган управе доставља Већу Савеза синдиката општине Краљево.

### III — ПОСЕБНЕ ДУЖНОСТИ РАДНИКА И ПОСЛОДАВЦА

Члан 8.

Приликом ступања радника на рад и у току рада послодавац је дужан:

— да радника упозна са условима рада, пословима и радним задацима, које ће вршити, са непосредним радним дужностима и организацијом рада.

— да раднику обезбеди средства за рад,  
— да се стара о његовом даљем стручном оспособљавању,

— да раднику бесплатно обезбеди лична заштитна средства заштите на раду у складу са Законом о заштити на раду и другим прописима,

— да изврши претходну проверу способности радника за самосталан и безбедан рад.

Члан 9.

Дужности радника на раду су:

— да уредно и на време долази на посао и да се у току радног времена не удаљава без одобрења, а ако је спречен да дође на посао да о томе обавести послодавца у року од 24 часа;

— да тачно, марљиво и савесно извршава радне задатке и друге дужности у вези са радом;

— да чува поверена му средства за рад, заштитна средства и друга материјална добра, и

— да употребљава Законом прописана заштитна средства при раду.

## IV — РАДНО ВРЕМЕ

## Члан 10.

Радно време не може бити уговорено у трајању дужем од 42 часа недељно.

Послодавац и радник су дужни да трајање радног времена уговоре у складу са чланом 44. Закона о радним односима.

## Члан 11.

Радник је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају када је неопходно да се заврши процес рада чије би обустављање или прекидање нанело послодавцу знатну материјалну штету.

Рад дужи од пуног радног времена, у смислу претходног става, може трајати само онолико времена, колико је потребно да се отклоне узроци због којих је уведен.

У другим Законом предвиђеним случајевима, рад дужи од пуног радног времена, може трајати само онолико колико је неопходно, а највише 4 сата дневно али не више од 12 сати у седмици.

## V — ОДМОР И ОДСУСТВА

## Члан 12.

Радник има право на одмор, у току дневног рада са једнократним радним временом, у трајању од 30 мин. и ово време сматра се као проведено на раду.

Одмор из става 1. овог члана не може бити одређен на почетку ни на завршетку радног времена.

## Члан 13.

Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно.

За време рада на сезонским пословима, радник има право на одмор из става 1. у трајању од 10 часова непрекидно, а радник млађи од 18 година у трајању најмање од 12 часова непрекидно.

Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 сата непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог седмичног одмора, мора се обезбедити такав одмор 1 дан у току наредне седмице.

## Члан 14.

Радник има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18, а највише 30 радних дана.

## Члан 15.

За годину дана радник има право на годишњи одмор:

- 18 радних дана ако има мање од 2 године радног стажа;
- 19 радних дана ако има преко 2 до 5 година пензијског стажа,
- 20 радних дана ако има преко 5 до 10 година пензијског стажа,
- 22 радна дана ако има преко 10 до 15 година пензијског стажа,
- 24 радних дана ако има преко 15 до 20 година пензијског стажа,
- 26 радних дана ако има преко 20 до 25 година пензијског стажа,
- 28 радних дана ако има преко 25 до 30 година пензијског стажа,
- 30 радних дана ако има преко 30 година пензијског стажа.

Ако у календарској години нема годину дана рада, а у радном односу је намање месец дана, радник има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду.

## Члан 16.

Радник са преко 30 година укупног пензијског стажа или преко 55 година живота и раднице са преко 25 година укупног пензијског стажа или преко 50 година живота, годишњи одмор се увећава за 6 радних дана, с тим да укупно трајање годишњег одмора може бити дуже од 36 радних дана.

Раднику млађем од 18 година мора се обезбедити годишњи одмор по основама и мерилима по којима се одређује дужина годишњег одмора другим радницима, са увећањем за 6 радних дана.

## Члан 17.

Дужина годишњег одмора утврђена по мерилима из члана 17. и 18. овог Колективног уговора увећава се:

- за 2 радна дана радници мајци са децом до 7 година старости,
- за 3 радна дана радници мајци са дететом до 2 године старости,
- за 3 радна дана раднику који је у претходној години добровољно дао крв,
- за 2 радна дана раднику носиоцу ордена,
- за 2 радна дана раднику инвалиду II или III категорије,
- за 3 радна дана по основу остварених резултата рада.

Раднику, који обавља послове са посебним условима рада у смислу одредаба члана 43. Закона о радним односима годишњи одмор се увећава за 10 радних дана, с тим што укупно трајање годишњег одмора, по свим основама, може трајати највише 45 радних дана.

## Члан 18.

Радник има право да користи годишњи одмор у непрекидном трајању.

Радник може да користи годишњи одмор у 2 дела, с тим да први део користи у трајању од најмање 12 радних дана у текућој календарској години, а други део може искористити до 30. јуна наредне године.

Радник који је до истека календарске године због привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственој заштити (болест, породиљско одсуство, повреде на раду и др.) није искористио годишњи одмор, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

## Члан 19.

Радник има право на одсуство са рада до 7 радних дана укупно у једној календарској години уз накнаду личног дохотка, и то:

- 5 радних дана у случају ступања у брак радника,
- 4 радна дана у случају ступања у брак деце радника,
- 3 радна дана у случају порођаја члана уже породице (супруга, кћи),
- 3 радна дана у случају селидбе,
- 3 радна дана у случају полагања стручног испита,
- 2 радна дана у случају добровољног давања крви,
- до 5 радних дана у случају неге и пратње болесног члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи радника).

У случају смрти члана уже породице (брачни друг, родитељи своји или брачног друга, деца), радник има право, поред одсуствовања са рада у случајевима из става 1. овог члана да одсуствује са рада уз накнаду личног дохотка у трајању још 7 радних дана.

## Члан 20.

Радник има право на одсуство без накнаде личног дохотка до 7 радних дана у току календарске

године, у случају потребе неговања болесног члана породице, ради обављања неодложних личних послова, ради градње куће, у случајевима елементарних непогода и у другим случајевима који су утврђени уговором о раду.

За време одсуствовања са рада без накнаде личног дохотка радник има право на здравствену заштиту.

Допринос за здравствену заштиту из става 2. овог члана плаћа послодавац.

## VI — ЛИЧНИ ДОХОЦИ И НАКНАДЕ ЛИЧНИХ ДОХОДАКА

### Члан 21.

За свој рад радник има право на лични дохотак који се одређује сразмерно резултатима рада радника.

Послодавац и радник споразумно одређују елементе и мерила резултата рада радника.

### Члан 22.

Раднику се исплата личног дохотка врши преко списка личних доходака уз потпис радника. Послодавац је дужан да за потребе радника преко платног списка врши обуставе личног дохотка (кредити, чланарине и сл.) и ушлађује их на одговарајуће жиро рачуне.

Послодавац је дужан да лични дохотак раднику исплати најкасније до петог у месецу за протекли месец.

### Члан 23.

Лични дохотак радник не може уговорити у мањем износу, него што износи просечан лични дохотак радника одговарајуће категорије стручности који раде на средствима у друштвеној својини на подручју општине Краљево, а према подацима Службе друштвеног књиговодства.

Послодавац је дужан да врши усклађивање износа из става 1. овог члана два пута годишње и то према подацима за период јануар — јун, и за период јануар — децембар са важношћу од 1. јула односно 1. јануара.

### Члан 24.

Податке потребне за утврђивање најнижег дозвољеног износа личног дохотка радника запослених код послодавца обезбеђују учесници овог Колективног уговора.

### Члан 25.

Исплата личног дохотка може се делимично вршити у природи.

Исплатом личног дохотка у природи сматра се обезбеђивање стана и исхране или обезбеђивање само стана, односно само исхране радника.

Кад је уговорено плаћање у новцу у природи, вредност давања у природи мора се новчано изразити.

Скупштина општине ће својом одлуком утврдити најмањи део (процент) уговореног личног дохотка који се раднику мора обрачунати и исплаћивати у новцу.

Уколико је лични дохотак уговорен делимично у новцу а делимично у природи, накнада за време одсуствовања радника са рада исплаћује се у новцу и у оном делу у коме је лични дохотак исплаћиван у природи ако се радник за време тог одсуствовања не користи станом и храном или једним од тога.

### Члан 26.

По основу минулог рада раднику припада право на повећање личног дохотка од 0,5% за сваку годину укупног радног стажа.

### Члан 27.

За рад дужи од пуног радног времена (преовремени рад раднику припада увећан лични дохотак за 40%.

За рад који се обавља ноћу у времену од 22,00 до 0,5 часова наредног дана раднику припада увећан лични дохотак за 30%.

За рад у дане државног празника раднику припада поред накнаде личног дохотка увећан лични дохотак за 50%.

### Члан 28.

Поред личног дохотка по основу текућег и минулог рада, радник има право и на накнаде личног дохотка, које имају карактер личног дохотка.

Накнада личног дохотка, у смислу става 1. овог члана остварује се за време:

- коришћења годишњег одмора,
- одсуства са рада са накнадом личног дохотка,
- државног празника,
- вршења делегатских, друштвено-политичких и других друштвених функција у току рада,
- стручног образовања, усавршавања и обуке,
- спреченост за рад због болести или лекарског прегледа и интервенција у току рада,
- тражења посла у току отказног рока и у случају разрешења дужности пре истека отказног рока,
- одсуства са рада због позива војних власти и државних органа,
- проведено у притвору или истражном затвору,
- прекида рада до којег је дошло без кривице радника.

### Члан 29.

За време коришћења годишњег одмора, за време одсуства са рада са накнадом личног дохотка и за време стручног образовања, усавршавања и обуке, радник остварује право на накнаду личног дохотка у износу сразмерног дела просечног личног дохотка оставреног у претходна три месеца, али не мање од сразмерног дела просечног личног дохотка који је радник остварио у претходној години. Ако је овај услов испуњен, онда не више него што би остварио да је радио.

### Члан 30.

За дане државног празника, за време вршења делегатских, друштвено-политичких и других друштвених функција у току рада, за време тражења посла у току отказног рока и у случају разрешења радних обавеза пре истека отказног рока и за време одсуства са рада због позива војних власти и државних органа, радник остварује право на накнаду личног дохотка у износу који би остварио да је радио.

### Члан 31.

За време спречености за рад због болести и за одсуство са рада због лекарског прегледа или интервенције у току рада радник остварује право на накнаду личног дохотка, чију основу за обрачун представља просечан лични дохотак радника остварен у последњем шестомесечном обрачуну.

Накнада личног дохотка из става 1. овог члана износи:

- 80% основице за обрачун — за спреченост за рад због болести до 7 дана и за одсуство са рада због лекарског прегледа или интервенције у току рада;
- 90% основице за обрачун — за спреченост за рад због болести до 30 дана;
- 100% основице за обрачун — за спреченост за рад због болести ако је то последица несреће

на послу, професионалног обољења и давања крви или ткива.

#### Члан 32.

За време проведено у притвору или истражном затвору, радник остварује право на накнаду личног дохотка у износу једне трећине а ако издржава породицу једне половине просечног личног дохотка радника оствареног у претходна три месеца.

Радник остварује право на разлику до пуног износа просечног личног дохотка радника оствареног у претходна три месеца ако је правоснажном одлуком кривични поступак обустављен или не због ненадлежности.

Накнада личног дохотка за време проведено у притвору или истражном затвору радник остварује на терет органа који је одредио притвор односно истражни затвор.

#### Члан 33.

Приправнику припада лични доходак у висини 80% од износа који је овим Колективним уговором утврђен за категорију стручности за коју се приправник практичним радом припрема.

### VII — СРЕДСТВА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОТРОШЊЕ

#### Члан 34.

Радник има право на регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини просечно исплаћеног регреса у привреди општине у претходној години а највише до 60% просечног личног дохотка исплаћеног у Републици у претходној години уколико се са средствима располаже.

#### Члан 35.

Послодавац обезбеђује раднику регрес за исхрану (топли оброк) у току рада који не може месечно износити више од 15% нити мање од 5% просечног личног дохотка по раднику исплаћеног у привреди Републике у претходном обрачунском периоду.

Исплаћена средства и раднику и послодавцу по основу регреса за годишњи одмор и регреса за исхрану улазе у трошкове пословања.

#### Члан 36.

Раднику који одлази у пензију припада отпремнина у троструком износу просечног личног дохотка који је остварио у претходној години пре одласка у пензију.

Отпремнина из става 1. овог члана исплаћује се из средстава из члана 38. овог Колективног уговора.

#### Члан 37.

У случају смрти радника, чланова његове уже породице односно лицу које је извршило сахрану припада новчана помоћ у износу два просечна лична дохотка остварена у привреди општине у претходној години.

У случају смрти члана уже породице (брачни друг, брачна и ванбрачна деца) раднику припада новчана помоћ у износу једног просечног личног дохотка оствареног у привреди општине у претходној години.

Новчана помоћ из овог члана исплаћује се из средстава члана 38. овог Колективног уговора.

### VIII — НАКНАДЕ МАТЕРИЈАЛНИХ ТРОШКОВА

#### Члан 38.

Радник има право на накнаду дела трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла.

Послодавац је обавезан да раднику исплати накнаду из става 1. овог члана најмање у висини једне половине стварних трошкова превоза аутобусом или возом другог разреда под условом да радник станује на удаљености већој од 3 км од сталног места рада.

#### Члан 39.

За време службеног путовања на које га је упутио послодавац, радник има право на дневницу на накнаду трошкова превоза и на накнаду трошкова преноћишта.

#### Члан 40.

Дневница за службено путовање износи до 5% просечног личног дохотка оствареног у привреди Југославије у претходној години.

Дневница из става 1. овог члана обрачунава се у зависности од времена проведеног на службеном путу односно од часа поласка до часа повратка и то:

1. За путовање које је трајало дужи од 8 а мање од 12 часова исплаћује се 50% дневнице.

2. За путовање које је трајало дужи од 12 а мање од 24 часа исплаћује се 70% износа дневнице.

3. За путовање које је трајало 24 часа исплаћује се пун износ дневнице.

4. Ако је на крају путовања остатак времена дужи од 12 часова исплаћује се пун износ дневнице.

5. Ако је на крају путовања остатак времена дужи од 6 часова а при томе је најмање 4 часа провео између 22,0 и 5,0 часова наредног дана за овај остатак времена се исплаћује 50% износа дневнице.

#### Члан 41.

За време службеног путовања раднику припада накнада трошкова превоза у висини стварних трошкова учињених превозом средствима јавног саобраћаја.

Уколико је радник користио сопствени аутомобил у службене сврхе а по одобрењу послодавца припада му накнада од 20% од највише цене бензина по једном литру за сваки пређени километар.

#### Члан 42.

За време службеног путовања раднику припада накнада трошкова преноћишта у висини стварних трошкова стим што збир дневница и накнаде трошкова преноћишта не може прећи износ од 10% просечног личног дохотка исплаћеног у привреди Југославије у претходној години.

#### Члан 43.

Радник има право на дневну накнаду за повећане трошкове за време боравка и рада на терену (теренски додатак) и то за сваки дан стварно проведен на терену:

1. За удаљеност од 10 до 20 км од сталног места рада у износу од 30% износа дневнице.

2. За удаљеност од 20 до 50 км од сталног места рада у износу од 40% износа дневнице.

3. За удаљеност од 50 до 100 км од сталног места рада у износу од 45% износа дневнице.

4. За удаљеност преко 100 км од сталног места рада у износу од 50% износа дневнице.

#### Члан 44.

Уколико су обезбеђени исхрана и смештај, теренски додатак се смањује за 70%.

Уколико је обезбеђена само исхрана или само смештај теренски додатак се умањује за 30%.

## Члан 45.

Дневница и теренски додатак се међусобно усклађују.

## Члан 46.

Радник има право на накнаду за одвојен живот од породице за време боравка и рада на терену дужем од 30 дана.

Дневна накнада за одвојен живот од породице износи до 20% дневнице за сваки дан проведен на терену.

## Члан 47.

Теренски додатак и накнада за одвојен живот од породице међусобно се усклађују.

## IX — ЗАШТИТА РАДНИКА НА РАДУ

## Члан 48.

У погледу заштите радника на раду примењују се одредбе Закона о радним односима које се односе на заштиту радника на раду.

## X — ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

## Члан 49.

Послодавац може отказати радни однос раднику само у случају:

1. Кад престане потреба за радом радника — због смањења обима посла или престанка послава које је радник обављао што се мора утврдити на објективан начин.

2. Кад радник не извршава или неуредно извршава опште и посебне обавезе утврђене Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду, што се мора утврдити на објективан начин.

3. Кад радник покуша или изврши кривично дело према послодавцу или према члану његовог домаћинства, што утврди надлежни државни орган.

4. Кад је отворен стечајни поступак над имовином послодавца;

5. Кад је послодавцу одређена или одобрена привремена обустава вођења послова, односно вршења делатности дуже од шест месеци или кад је послодавац одјавио радњу, односно одрекао се вршења делатности.

Радник коме је престао рад по основу тачке 1. става овог члана има право да поново ступи на рад код истог послодавца ако послодавац у року од три месеца од дана престанка рада одлучи да за исти посао прими другог радника на рад.

## Члан 50.

Уколико послодавац откаже радни однос по основу неког од случајева из члана 49. овог Колективног уговора, радник има право на отказни рок.

Отказни рок може да траје најмање:

- 1 месец за раднике са радним стажом до 10 година,
- 2 месеца за раднике са радним стажом од 10 до 20 година,
- 3 месеца за раднике са радним стажом преко 20 година.

За време трајања отказног рока радник има право да остане на раду и остварује сва права по основу рада и из рада.

За време трајања отказног рока радник има право, ради тражења посла, да одсуствује са рада уз накнаду личног дохотка у трајању од најмање 3 дана месечно. Радник и послодавац могу се писмено договорити да ово одсуство буде кумулативно.

У случају да радник буде разрешен радних обавеза пре истека отказног рока, остварује право на накнаду из члана 31. овог Колективног уговора.

## Члан 51.

Отказ из члана 49. овог Колективног уговора даје се писмено и садржи нарочито:

- податке о послодавцу и раднику,
  - посао које радник врши,
  - признати радни стаж радника,
  - време које је радник провео на раду код послодавца који даје отказ раднику,
  - почетак и трајање отказног рока,
  - дужину времена које радник има право да одсуствује са рада ради тражења другог запошљавања,
  - дан разрешења са посла,
  - разлоге због којих се даје отказ уз навођење чињенице које потврђују постојање разлога за давање отказа,
  - начин регулисања права радника на лични доходак, накнаде, годишњи одмор и других права која су проистекла из рада и по основу рада,
  - поуку о заштити права код надлежног органа,
  - поуку на пријављивање заједници запошљавања,
  - потпис послодавца,
  - друга битна питања у вези са отказом.
- Отказ се предаје раднику непосредно уз потпис или препорученим писмом.

## Члан 52.

Поред случајева предвиђених Законом раднику престаје радни однос по сили закона и у случајевима:

1. Ако због околности предвиђених посебним прописима (губитак пословне способности или права на вршење одређене делатности, смрт и сл.) наступи престанак рада или престанак права послодавца за вршење делатности и то даном правоснажности решења надлежног органа о престанку делатности.

2. Ако по посебним прописима пресане право за вршење одређене делатности и то даном ступања на снагу тог прописа ако прописом није другачије одређено.

У случајевима престанка радног односа по сили закона из тачке 1 и 2 овог члана послодавац или његов наследник је обавезан да раднику исплати разлику накнаду у висини износа одређеног чланом 28. овог Колективног уговора.

## Члан 53.

Поред случајева наведених у члану 49 и 52. овог Колективног уговора раднику може престати радни однос код послодавца:

- 1. Ако радник изјави да не жели да ради код послодавца,
- 2. Ако радник самовољно напусти посао дуже од три дана непрекидно или најмање 6 радних дана са прекидима у року од 12 месеци,
- 3. На основу писменог споразума са послодавцем,
- 4. Када је радник осуђен на безусловну казну затвора у трајању дужем од 6 месеци,

5. У случајевима кад радник изјави да жели да раскине радни однос са послодавцем дужан је да после тога остане 30 дана а ако пре истека тог рока напусти послодавца дужан је да му надокнади штету.

Ако раднику престане радни однос због самовољног напуштања посла дуже од 3 дана непрекидно или најмање 6 радних дана са прекидима у року од 12 месеци послодавац је обавезан да у писменој отказу образложи и документује чињенице које су условиле престанак радног односа.

#### Члан 55.

Уколико се радник и послодавац споразумеју о престанку радног односа документ о споразуму раскида радног односа мора садржати одредбе о дану разрешења радних обавеза и регулисању међусобних права и обавеза које проистичу из рада и по основу рада (лични доходак, накнаде, регрес, годишњи одмор и сл.).

#### Члан 56.

Уколико је радник осуђен на безусловну казну затвора у трајању дужем од 6 месеци престанак радног односа не може наставити пре дана који непосредно предстоји дану почетка издржавања казне затвора.

Отказ радног односа по основу тачке 4. става 1 члана 53. овог Колективног уговора даје се писмено и садржи све битне податке сагласно члану 51. овог Колективног уговора.

#### Члан 57.

Отказ радног односа доставља се ради регистрације надлежном општинском органу управе. Послодавац је обавезан да примерак писменог отказа радног односа достави Већу Савеза синдиката, и органу управе надлежног за закључивање уговора о раду.

### XI — ТРАЈАЊЕ И СПРОВОЂЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

#### Члан 58.

Овај Колективни уговор закључује се на неодређено време.

Колективни уговор сматра се закљученим када га у истоветном тексту, преко надлежних органа, усвоје оба учесника.

#### Члан 59.

Учесници се обавезују да ће предузимати мере да се овај Колективни уговор примењује у свим својим одредбама.

#### Члан 60.

Учесници се обавезују да ће преко заједничког радног тела, састављеног од по 5 представника, најмање једном годишње анализирати спровођење одредби овог Колективног уговора.

Заједничко радно тело ће о својим налазима обавестити органе који су усвојили Колективни уговор.

#### Члан 61.

Колективни уговор може отказати сваки од учесника.

Учесник који отказује Колективни уговор дужан је да о томе обавести другог учесника најкасније годину дана пре ступања на снагу отказа уз писмено образложење разлога за отклањање.

Учесници су сагласни да у случају отказивања Колективног уговора формирају арбитражно тело састављено од по 5 представника учесника, који ће анализирати разлоге за отказивање Колективног уговора и предложити мере за отклањање разлога.

#### Члан 62.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се на начин и по поступку предвиђеном за његово доношење.

### XII — ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 63.

Послодавци су обавезни да у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора закључе и региструју уговоре о раду који ће бити сагласни са одредбама овог Колективног уговора.

До закључивања и регистрације уговора о раду из става 1. овог члана, важе досадашњи уговори о раду.

#### Члан 64.

Тумачење овог Колективног уговора заједнички дају учесници.

#### Члан 65.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор о правима и обавезама радника запослених код радних људи који самостално обављају делатност личним радом средствима рада у својини грађана и других послодаваца који је до сада био на снази.

#### Члан 66.

Овај Колективни уговор ступа на снагу и примењује се даном објављивања у службеном листу, општине Краљево.

#### ЗА ОПШТЕ УДРУЖЕЊЕ РАДНИХ ЉУДИ И ЊИХОВИХ ЗАДРУГА КРАЉЕВО

Председник Скупштине  
Миленко Плазанић, с. р.

#### ЗА ВЕЋЕ САВЕЗА СИНДИКАТА ОПШТИНЕ КРАЉЕВО

Председник,  
Живорад Радовановић, с. р.

## САДРЖАЈ

Страна

172. Колективни уговор о правима и обавезама запослених код послодавца — — — — —	191
I — ОПШТЕ ОДРЕДБЕ	
II — Заснивање радног односа — — — — —	191
III — Посебне дужности радника и послодавца	191
IV — Радно време — — — — —	192
V — Одомори и одсуства — — — — —	192
VI — Лични дохоци и накнаде личних доходака —	193
VII — Средства заједничке потрошње — — — —	194
VIII — Накнаде материјалних трошкова — — — —	194
IX — Заштита радника на раду — — — — —	195
X — Престанак радног односа — — — — —	195
XI — Трајање и спровођење колективног уговора	195
XII — Прелазне и завршне одредбе — — — — —	196