



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ОПШТИНЕ КРАЉЕВО

„Службени лист општине Краљево” – излази један пут месечно и по потреби – Огласи по тарифи

ГОДИНА XXXI  
БРОЈ 13  
10. август 1998. године

Год. претплата 200 динара  
(аконтација)  
Рок за рекламацију 10 дана

116.

На основу члана 75. Закона о основама радних односа („Службени лист СРЈ”, број 29/96), члана 123. став 4. Закона о радним односима („Службени гласник РС”, број 55/96), члана 3. Општег колективног уговора („Службени гласник РС”, број 22/97), члана 7, 9. и 10. Посебног колективног уговора за комуналне делатности („Службени гласник РС”, број 59/92 и 2/95), Синдикална организација Јавног комуналног предузећа „Пијаца” Краљево, директор овог предузећа и Извршни одбор СО Краљево закључили су 31. јула 1998. године

## ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПИЈАЦА” КРАЉЕВО

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за комуналне делатности, уређују се права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из области рада и радних односа, као и међусобни односи учесника овог колективног уговора.

Послодавац, у смислу овог колективног уговора, јесте Јавно комунално предузеће „Пијаца” Краљево, а орган кога је овластио оснивач је Извршни одбор СО Краљево.

#### Члан 2.

Овај колективни уговор непосредно се примењује.

#### Члан 3.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће, у оквиру својих надлежности предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

### II РАДНИ ОДНОСИ

#### Члан 4.

Под радним односом, у смислу овог колективног уговора, подразумева се добровољно успостављен правни однос између запосленог и послодавца, у коме запослени у виду занимања, обавља одређене послове.

#### Члан 5.

Садржину радног односа чине права и обавезе запослених и послодавца као субјеката тог односа.

#### Члан 6.

Послодавац је дужан да запосленом омогући обављање послова и прописане услове рада, а запослени је дужан да савесно извршава радне обавезе у складу са законом и колективним уговором.

#### 1. Заснивање радног односа

#### Члан 7.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има 15 година и општу здравствену способност и које испуњава друге услове предвиђене законом и Правилником о радним местима.

#### Члан 8.

За рад на радним местима са посебним условима рада, као и за рад на радним местима на којима постоји повећана опасност од повређивања и професионалног обољења могу да раде лица који нису млађа од 18 година, која су здравствено и психички способна за рад на тим радним местима и која испуњавају друге услове предвиђене законом.

Радна места из става 1. овог члана утврђују се Правилником о радним местима.

#### Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим лицима доноси директор онда када се отвори ново радно место, када треба да се повећа број запослених или да се прими ново лице уместо оног коме је радни однос престао или које је распоређено на друго радно место, као и онда када треба да се прими ново лице на одређено време у случајевима и под условима утврђеним овим колективним уговором.

#### Члан 10.

Одлука о потреби заснивања радног односа са новим лицем садржи услове које кандидат мора да испуњава, назнаку о томе да ли је предвиђена претходна провера способности и пробни рад и рок за пријављивање кандидата који не може бити краћи од 8 нити дужи од 15 дана.



## Члан 11.

Директор пријављује потребу из члана 9. овог колективног уговора организацији за запошљавање.

Пријава садржи услове и све остало што је наведено у одлуци о потреби заснивања радног односа.

## Члан 12.

Запослени може да буде преузет од другог послодавца онда кад се после пријаве организације за запошљавање не пријаве кандидати који испуњавају услове, као и онда кад се одлучи да се преузме запослени за чим је радом престала потреба код другог послодавца.

Преузимање у смислу става 1. овог члана може се извршити ако се са тим сложи надлежни орган послодавца код којег запослени ради као и запослени који се преузима.

## Члан 13.

При избору новог лица узимају се у обзир само пријаве кандидата који испуњавају прописане услове, примљене у одређеном року, односно које су послате препоручено најкасније последњег дана рока.

Ако је од кандидата захтевано да уз пријаву доставе и исправе којима се доказује испуњеност услова, пријаве уз које такве исправе нису приложене не узимају се у обзир, односно сматрају се неуредним.

Подносиоци неблагоприятних и неуредних пријава обавештавају се о томе.

## Члан 14.

Избор између пријављених кандидата врши директор.

Директор је дужан да размотри пријаве пријављених кандидата и да одлучи о избору.

Директор може да одустане од избора, иако су пријављени кандидати који испуњавају предвиђене услове, само у случају ако је до дана одлучивања престала потреба за њиховим запошљавањем.

Сматра се да је престала потреба за запошљавањем нових лица;

1. кад предузеће западне у економске тешкоће;
2. кад предстоји реорганизација предузећа или је таква реорганизација већ извршена;
3. кад у предузећу настану или кад предстоје технолошке, економске или организационе промене;
4. кад предстоје статусне промене.

У случају из става 3. и 4. овог члана обавештавају се сви пријављени кандидати о томе као и о разлозима за доношење такве одлуке у року од 8. дана.

## Члан 15.

Директор може да изабере само оног кандидата који испуњава предвиђене услове.

## Члан 16.

Пре одлучивања о избору директор организује проверу способности кандидата путем аудиције, писменог рада или на други пригодан начин (претходно

проверавање), како би утврдио да ли њихове способности одговарају захтевима који се траже за рад на радном месту за које се примају.

Правилником о радним местима утврђују се радна места за која је као посебан услов за рад предвиђена претходна провера радних способности кандидата.

Претходно проверавање способности спроводи посебна комисија од три члана, коју образује директор, састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као лице чије се способности проверавају.

Претходним проверавањем утврђују се укупне способности кандидата за обављање послова радног места за које се пријавио, а које се односе на стручност, умешност, увежбаност и друге радне квалитете.

Комисија која спроводи претходно проверавање подноси извештај директору са оценом сваког појединог кандидата.

Сматра се да пријављени кандидат не испуњава услове за рад на радном месту за које се пријавио ако на претходном проверавању из става 1. овог члана не покаже задовољавајуће резултате.

## Члан 17.

Ако се на оглас не пријаве кандидати или се пријаве кандидати који не испуњавају услове за рад на одређеном радном месту, уз посредовање организације за запошљавање може да се заснује радни однос са лицем које не испуњава све услове, али најдуже за време од 6 месеци.

## Члан 18.

За рад на појединим радним местима утврђеним Правилником о радним местима, могу да се проверавају способности запосленог путем пробног рада.

Правилником о радним местима утврђује се време трајања пробног рада које не може да буде дуже од 3 месеца.

Директор образује посебну комисију која ће да прати и оцењује извршавање послова одређених за пробни рад.

У непосредном праћењу пробног рада, председник и чланови комисије се смењују, а при разматрању и оцењивању резултата пробног рада комисија ради у пуном саставу.

Комисија из става 3. овог члана дужна је да директору поднесе извештај о резултату пробног рада са оценом.

На основу негативне оцене о резултату пробног рада директор доноси решење о престанку радног односа, које се мора уручити запосленом најкасније последњег дана рока одређеног за пробни рад.

## Члан 19.

О одлуци о пријавама на оглас обавештавају се сви пријављени кандидати.

Изабраном кандидату доставља се решење о избору са позивом на закључење уговора о раду.

Решење о избору кандидата не може да буде опозвано.



## Члан 20.

Директор са изабраним кандидатом закључује уговор о раду.

По закључивању уговора о раду изабрани кандидат може да почне да ради.

## Члан 21.

Ако изабрани кандидат, без оправданог разлога, не почне да ради даном одређеним уговором о раду сматра се да је одустао од намере да заснује радни однос.

У случају из става 1. овог члана директор може да изабере другог из реда пријављених кандидата, ако међу њима има оних који испуњавају предвиђене услове.

## Члан 22.

Сматра се да изабрани кандидат није ступио на рад из оправданих разлога онда кад то није могао да учини због болести, војне вежбе, одслужења или дослужења војног рока и у другим оправданим случајевима.

У случају из става 1. овог члана, изабрани кандидат ће ступити на рад кад престану да постоје разлози због којих то није могао да учини.

У случају из става 1. овог члана може се примити друго лице на одређено време.

## Члан 23.

Код послодавца не може да почне да ради лице које није засновало радни однос на начин и под условима предвиђеним законом и овим колективним уговором.

## Члан 24.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима одређеним законом.

## Члан 25.

Радни однос на одређено време заснива се на исти начин као и радни однос на неодређено време.

## Члан 26.

Пријава о потреби заснивања радног односа на одређено време подноси се организацији за запошљавање.

У пријави из става 1. овог члана, поред осталих података који се наводе код пријема у радни однос на неодређено време, наводи се и то да се заснива радни однос на одређено време, разлог заснивања таквог радног односа и његово трајање.

## Члан 27.

Радни однос заснован на одређено време престаје истеком времена на које је заснован, завршетком одређеног посла, односно повратком одсутног запосленог.

Ако се одсутни запослени не врати на посао, односно ако привремено повећани обим послова постаје трајан запослени који је засновао радни однос на

одређено време наставља да ради и сматра се да је засновао радни однос на неодређено време.

У случају из става 2. овог члана директор закључује уговор о раду са запосленим у коме ће то констатовати.

## 2. Распоређивање запослених

## Члан 28.

Запослени има право да ради на радном месту за које је примљен.

У случајевима потребе процеса и организације рада, запослени може да буде распоређен на свако друго радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима.

Запослени може, против своје воље, да буде распоређен на друго радно место нарочито у случајевима:

1. проширења обима рада и пословања које захтева да се изврши прерасподела послова;
2. модернизације пословања и увођења нове технологије због чега се мора извршити прерасподељивање запослених;
3. нове организације рада;
4. бржег извршавања послова утврђених планом и програмом рада и развоја;
5. трајнијег смањења обима рада, односно пословања;
6. укидања радног места на којем запослени ради;
7. погоршаних међуљудских односа у ужој радној средини.

## Члан 29.

Решење о распоређивању запосленог на друго радно место доноси директор на захтев запосленог односно на предлог надлежног руководиоца, или по свом нахођењу.

## Члан 30.

Запослени може, у изузетним околностима, да буде привремено распоређен на друге послове за чије се обављање тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има, у случају:

- више силе (пожар, земљотрес, поплава) која је настала или непосредно предстоји;
- изненадног кварења сировина;
- квара на средствима рада и материјала;
- прекида рада на радном месту на коме запослени обавља рад;
- замене изненадно одсутног запосленог, ако то захтева процес рада.

Запослени је дужан да обавља послове из става 1. овог члана док трају изузетне околности, а у случају замене изненада одсутног запосленог најдуже 30 радних дана.

## Члан 31.

Решење о распоређивању из члана 30. овог колективног уговора доноси директор.



## Члан 32.

Запослени је дужан да поступи по решењу о распоређивању на друго радно место непосредно по његовом добијању.

## Члан 33.

За време привременог распоређивања на друго радно место запослени има право на зараду коју би остваривао да је радио на свом радном месту, ако је то за њега повољније.

## Члан 34.

Запослени може привремено или трајно да буде распоређен на рад из једног места у друго само уз његов пристанак.

Запослени се може распоредити у друго место, без његовог пристанка, у случајевима предвиђеним у члану 6. Општег колективног уговора Србије.

## Члан 35.

Запослени може, уз његову сагласност да буде привремено распоређен на рад код другог послодавца, на основу споразума оба послодавца, у следећим случајевима:

1. ако је утврђен престанак потребе за радом запосленог, док му се не обезбеди једно од права утврђених законом;

2. ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада;

3. ако је привремено дат у закуп другом послодавцу пословни простор, односно средства рада;

4. ако је неопходна помоћ послодавцу код кога се запослени привремено распоређује на рад због испуњења рокова утврђених прописима, уговором или актом надлежног органа.

Надлежни орган послодавца код кога је запослени привремено распоређен и запослени закључују уговор о раду, у коме се одређује и рок до кога запослени привремено заснива радни однос код тог послодавца.

Запосленом који је распоређен у смислу става 1. овог члана мирују права, обавезе и одговорности које се стичу на раду и по основу рада код послодавца код кога је радио пре распоређивања.

Запослени из става 1. тачка 2. до 4. коме мирују права, обавезе и одговорности, има право, по протеклу времена за које је привремено распоређен, да се врати на рад на исто или друго радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања.

Запослени из става 1. тачка 1. овог члана има право да се врати на рад и да му се обезбеди једно од права утврђених законом за запосленог за чијим је радом утврђен престанак потребе.

## Члан 36.

Кад оцени да поједини запослени нема знања и способности за рад на радном месту на које је распоређен, или кад утврди да не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање 3 месеца узастоп-

но, руководиоца организационе јединице покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка из става 1. овог члана садржи податке о знању и способности запосленог, односно остваривању предвиђених резултата рада, као и време за које је то утврђено.

По пријему захтева из става 2. овог члана, директор образује комисију која ће утврдити знање и способности односно резултате рада запосленог.

Комисија из става 3. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Ако комисија из става 3. овог члана утврди да запослени нема потребна знања и способности за рад на радном месту на које је распоређен, односно да на том радном месту не остварује предвиђене резултате рада, директор доноси решење о његовом распоређивању на друго радно место на којем према стварном знању и способности може да ради, а ако таквог радног места нема запосленом престаје радни однос.

## 3. Престанак потребе за радом запослених

## Члан 37.

Запосленом за чијим је радом престала потреба због технолошких, економских или организационих промена код послодавца, у складу са критеријумима утврђеним законом и Општим колективним уговором Србије, обезбедиће се једно од следећих права:

1. распоређивање на друго радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања за рад са пуним или непуним радним временом код истог послодавца;

2. заснивање радног односа на неодређено време са пуним или непуним радним временом код другог послодавца, на основу споразума о преузимању који закључују надлежни органи;

3. стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију за рад на радном месту код истог или код другог послодавца са пуним или непуним радним временом;

4. право на новчану накнаду у висини најмање 24, а највише 36 зарада запосленог, остварене за месец који претходи месецу у коме престаје радни однос, која му се исплаћује одједном.

## Члан 38.

При одређивању запослених за чијим је радом престала потреба, онда кад на истом радном месту ради више њих са истим степеном и врстом стручне спреме, примењују се следећи критеријуми:

- резултати рада;
- имовно стање запосленог;
- број издржаваних чланова породице;
- број чланова породице који остварују зараду;
- дужина радног стажа;
- здравствено стање запосленог и чланова његове породице;
- број деце на школовању.



Ако је Правилником о радним местима за рад на одређеном радном месту предвиђена алтернативна стручна спрема предност има запослени који има виши степен стручне спреме.

Члановима породице у смислу става 1. овог члана сматрају се чланови породице који живе у заједничком домаћинству са запосленим.

#### Члан 39.

Ако између више запослених треба изабрати оне који ће и даље да остану на истом радном месту предност имају запослени који су постизали боље резултате у раду.

Резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца о извршавању послова радног места, плана рада, редовног доласка на посао, рационалног коришћења радног времена, савесности у обављању посла, коректног односа према странкама, помоћи у раду другим запосленима, обављању посла на време, извршавању радних налога без одбијања.

Резултате рада из става 1. и 2. овог члана утврђује директор за период од најмање годину дана.

#### Члан 40.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу нето зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

2. тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности у смислу става 2. овог члана утврђује се на основу документације односно исправа надлежног органа.

#### Члан 41.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

1. број издржаваних чланова породице при чему предност има запослени са већим бројем издржаваних чланова породице;

2. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;

3. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;

4. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа;

5. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Запосленој жени са дететом до 2 године живота, самохраном родитељу, усвојоцу или стараоцу малолетног детета, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине гарантоване нето зараде,

не може престати радни однос по основу престанка потребе за њиховим радом.

По утврђивању запослених за чијим је радом престала потреба, Управни одбор доноси програм остваривања њихових права.

Програм остваривања права запослених за чијим радом престаје потреба, нарочито садржи: име и презиме запосленог, радно место на које је распоређен, стручну спрему коју има запослени, године старости, са предлогом за остваривање једног од права утврђених чланом 37. овог колективног уговора.

Програм остваривања права запослених за чијим радом престаје потреба, послодавац је дужан да, у року од 5 дана од дана доношења, достави организацији за запошљавање и синдикату.

#### Члан 42.

Запослени за чијим је радом престала потреба може да буде распоређен на друго радно место које одговара његовој стручној спреми.

Ако код послодавца нема радног места на којем се може радити са пуним радним временом, запослени за чијим је радом престала потреба може да буде распоређен на радно место на којем ће да ради са непуним радним временом.

#### Члан 43.

Запослени за чијим је радом престала потреба, ако нема могућности да буде распоређен на друго радно место код послодавца може, без његове сагласности, да буде упућен на рад код другог послодавца на неодређено време, на радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања, знању и способностима, са пуним или непуним радним временом.

Споразум о преузимању запосленог из става 1. овог члана закључује директор послодавца са надлежним органом послодавца код кога запослени треба да ради.

#### Члан 44.

Запосленом за чијим је радом престала потреба може се обезбедити право на стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију, под условом да нема више од 50 (мушкарац) односно 45 (жена) година живота.

У случају из става 1. овог члана запослени се може упутити на стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију иако је навршио 50 (мушкарац) односно 45 (жена) година живота, уз његов пристанак дат у писменом облику.

Запослени може да одбије стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију ако је она предвиђена за нижу стручну спрему од оне коју има.

#### Члан 45.

За време стручног оспособљавања, доквалификације, односно преквалификације запослени има право на накнаду зараде коју би остварио на радном месту на којем је био распоређен.



**Члан 46.**

Запослени који је стручно оспособљен, доквалификован или преквалификован распоређује се на одговарајуће радно место или заснива радни однос код другог послодавца са пуним или непуним радним временом, на основу споразума који закључује директор са надлежним органом послодавца код кога ће запослени да ради.

**Члан 47.**

Запослени за чијим је радом престала потреба има право на новчану накнаду у висини од најмање 24 а највише 36 просечних зарада коју је запослени остварио у складу са колективним уговором за месец који претходи месецу у којем му престаје радни однос.

Висина новчане накнаде утврђује се програмом остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба.

**Члан 48.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, коме није могло да се обезбеди ниједно од права из члана 37. овог колективног уговора може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина и то запосленом:

1. до 10 година стажа осигурања најмање у висини 6-струког износа нето зараде;
2. од 10 до 20 година стажа осигурања најмање у висини 8-струког износа нето зараде;
3. од 20 до 30 година стажа осигурања најмање у висини 10-струког износа нето зараде;
4. преко 30 година стажа осигурања најмање у висини 12-струког износа нето зараде.

Запосленом из става 1. овог члана који издржава више од три члана породице може се исплатити отпремнина увећана за 20%.

Нето зарадом, у смислу става 1. овог члана, сматра се зарада коју би запослени остварио у складу са колективним уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Отпремнина се утврђује на основу просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

**Члан 49.**

Директор доноси решење за сваког појединог запосленог којим се утврђује да је престала потреба за његовим радом и начин на који ће остварити право на рад, односно по основу рада предвиђено одредбама члана 37. овог колективног уговора.

**4. Радно време****Члан 50.**

Радно време запослених у Ј. К. П. „Пијаца” Краљево износи 40 часова у радној недељи – пуно радно време.

Радно време између 22,00 часа и 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Рад ноћу представља посебан услов рада у погледу утврђивања права запослених.

**Члан 51.**

Радни однос се може засновати са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време):

1. ако је Правилником о радним местима за то радно место предвиђено радно време краће од пуног радног времена;
2. на радном месту на коме ради запослени са скраћеним радним временом;
3. ако природа посла и организација рада омогућава да на радном месту за које је предвиђено пуно радно време, раде 2 запослена са половином пуног радног времена.

Запослени који ради краће од пуног радног времена у смислу става 1. овог члана, остварује права из радног односа сразмерно времену проведену на раду и оствареним резултатима рада.

**Члан 52.**

Директор може, поред случајева утврђених законом увести рад дужи од пуног радног времена када је то неопходно:

- да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету;
- да се спречи кварење сировина или материјала или отклони квар на средствима за рад, ради спречавања или отклањања штетног дејства од изненадних атмосферских неприлика.

**Члан 53.**

Распоред, почетак и завршетак радног времена утврђује директор Ј.К.П. „Пијаца” Краљево.

**5. Одмор у току рада, дневни и недељни одмор****Члан 54.**

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута који се користи у времену од 9,00 до 9,30 часова.

Време одмора из става 1. овог члана урачунава се у радно време.

**Члан 55.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање од 12 часова недељно.

**Члан 56.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.



**6. Годишњи одмор****Члан 57.**

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18, а највише 25 радних дана за годину дана рада.

Запослени који у календарској години нема годину дана, а у радном односу је најмање месец дана, има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду.

**Члан 58.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 18 радних дана увећава:

по основу доприноса у раду, односно сложености послова радног места	до 5 радних дана
по основу услова рада	до 4 радна дана
по основу радног искуства	до 3 радна дана
инвалиду рада и војном инвалиду	3 радна дана
самохраном родитељу са дететом до 14 година живота	2 радна дана
родитељу који има више од троје деце до 14 година живота	2 радна дана

Допринос у раду запосленог, од значаја за утврђивање дужине годишњег одмора, утврђује се на основу оцене непосредног руководиоца о извршавању послова радног места, док по основу сложености послова радног места запослени има право на увећање годишњег одмора и то:

запослени за првим и другим степеном стручне спреме	1 дан
запослени са трећим степеном стручне спреме	2 дана
запослени са четвртим степеном стручне спреме	3 дана
запослени са шестим степеном стручне спреме	4 дана
запослени са седмим и осмим степеном стручне спреме.	5 дана

**Члан 59.**

Годишњи одмор може да се користи у два дела. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима први део користи најмање у трајању од 12 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

**Члан 60.**

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота, и запослена – жена са навршених 25 година пензијског стажа или навршених 50 година живота као и запослени млађи од 18 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

**Члан 61.**

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана, недељни одмор и годишњи одмор.

Запослени се не може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

**7. Одсуствовање са рада****Члан 62.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у случају:

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

1. ступања запосленог у брак	3 радна дана
2. порођаја супруге	5 радних дана
3. порођај другог члана уже породице	1 радни дан
4. смрти усвојоца запосленог	7 радних дана
5. смрти брата или сестре запосленог	3 радна дана
6. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим	2 радна дана
7. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом	3 радна дана
8. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места	1 радни дан
9. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место	3 радна дана
10. полагања стручног или другог испита	1 радни дан 6 дана укупно у току календарске године
11. учествовање на радно производним такмичењима која организује синдикат	најмање по 1 радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења
12. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана



Одсуство за случај порођаја супруге запосленог не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим у смислу става 1. тачка 6. овог члана, јесу сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Поред одсуствовања са рада из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још седам радних дана у случају смрти члана уже породице.

Чланом уже породице у смислу става 4. овог члана сматрају се брачни друг, деца и родитељи.

#### Члан 63.

1. неговања болесног члана уже породице, родитеља односно усвојиоца запосленог	5 радних дана
2. смрти сродника кој нису наведени у члану 62. став 1. овог колективног уговора	2 радна дана

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство у случају:

Послодавац може, на захтев запосленог да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању када то не ремети процес рада.

#### 8. Цена рада, зараде, накнаде и остала лична примања

##### Члан 64.

Цена рада у Ј.К.П. „Пијаца” Краљево је цена рада коју учесници закључивањем овог колективног

уговора утврђују за најједноставнији рад, за пуно радно време и стандардни учинак, споразумно полазећи од пословно – финансијских резултата послодавца и кретања просечних зарада запослених у привреди општине Краљево, сведена на најједноставнији рад.

Цена рада за најједноставнији рад из претходног става не може бити утврђена у нижем износу од 10% нити вишем од 40% просечне нето зараде по запосленом исплаћене у привреди општине Краљево према објављеном податку Републичког завода за статистику, сведена на најједноставнији рад, о чему одлуку доноси Управни одбор послодавца, а на основу заједничког предлога синдикалне организације и послодавца.

Свођење на најједноставнији рад врши се дељењем просечне нето зараде по запосленом исплаћене у привреди општине Краљево, са коефицијентом просечне сложености, одговорности и услова рада у привреди Републике, према објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

##### Члан 65.

Просечна нето зарада исплаћена у привреди општине Краљево, сматра се просечно исплаћена нето зарада по запосленом у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

##### Члан 66.

Зараде у Ј.К.П. „Пијаца” Краљево за пуно радно време и стандардни учинак утврђују се тако што се цена рада за најједноставнији рад, утврђена у складу са члановима 64. и 65. овог колективног уговора, помножи са коефицијентима радних места.

Редни број	Назив радног места	Група по системат.	Група послова <sup>1</sup>	Коефицијент за утврђивање цене рада радног места
1.	заменик директора	VII	IX	4,50
2.	помоћник директора за правне послове	VII	IX	4,10
3.	главни контролор	IV	VI	3,00
4.	контролор	IV	VI	3,00
5.	пословно технички секретар	IV	V	2,40
6.	возач путничких кола	III	IV	2,20
7.	шеф службе за економско књиговодствене послове	VII	VIII	3,80
8.	шеф рачуноводства	VII	VIII	3,00
9.	књиговођа	IV	VI	2,40
10.	обрачунски радник – благајник	IV	VI	2,40
11.	ликвидатор	IV	VI	2,40
12.	књиговођа контиста	IV	VI	2,40
13.	референт набавке и продаје	VII	VIII	3,00

<sup>1</sup>Група по колективном уговору о изменама и допунама Посебног колективног уговора за комуналне делатности („Сл. гласник РС”, број 2/95)



14.	шеф службе за правне, кадровске и опште послове	VII	VIII	3,80
15.	референт заштите од пожара, заштите на раду и обезбеђења имовине и средстава	IV	VI	2,40
16.	референт за опште и кадровске послове – дактилограф	VI	VI	2,40
17.	чувари имовине – портири	III	IV	1,90
18.	хигијеничар – курир	III	IV	1,90
19.	шеф службе за вршење пијачних услуга	VII	VIII	3,80
20.	управник пијаце	VII	VIII	3,80
21.	пословођа пијаце	IV	VI	2,40
22.	домаћица пијаце	IV	VI	2,40
23.	референт наплате	IV	VI	2,40, дод коеф. на усл. рада 0,48, ук. 2,88
24.	референт за информисање	IV	V	2,40
25.	шеф службе за техничке послове и одржавање објеката и опреме	VII	VIII	3,00
26.	водећи радник на одржавању пијаце	III	IV	1,90, дод. коеф. на усл. рада 0,20, ук. 2,10
27.	радник на одржавању хигијене пијаце	II	III	1,90, дод. коеф. на усл. рада 0,10, ук. 2,00

Цена рада приправника са којим је послодавац засновао радни однос, не може бити нижа од 80% од цене рада радног места за које се приправник оспособљава.

За све послове руковођења закључно са замеником директора утврђују се додатни коефицијенти и то:

– заменик директора	0,20
– помоћник директора за правне послове	0,20
– шеф службе за економско књиговодствене послове	0,20
– шеф рачуноводства	0,20
– шеф службе за правне, кадровске и опште послове	0,20
– шеф службе за вршење пијачних услуга	0,20

Зарада директора Ј.К.П. „Пијаца” Краљево утврђује се уговором који закључују Управни одбор предузећа и директор.

#### Члан 67.

Запосленима се исплаћује једна месечна зарада (13-та плата) у месецу децембру текуће године у висини новембарске зараде, пре утврђивања пословног резултата по годишњем рачуну, ако послодавац процени да ће по годишњем рачуну остварити добит која омогућава исплату, о чему одлуку доноси Управни одбор послодавца, или зарада на основу утврђених резултата пословања по годишњем рачуну.

Ако се зарада исплаћује из добити након утврђеног годишњег рачуна, запосленима припада део зараде из добити зависно од доприноса у остваривању те

добити. Запослени у оствареној добити учествују сразмерно оствареној нето заради у току календарске године за ефективно радно време.

Одлуку о расподели и висини дела добити доноси Управни одбор послодавца.

#### Члан 68.

По основу квалитетног извршавања послова, уз ефикасно коришћење радног времена, запосленом се може повећати зарада за 20% о чему одлуку доноси директор предузећа на предлог непосредног руководиоца запосленог.

#### Члан 69.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде запосленим на следећи начин:

- аконтација зараде за текући месец исплаћује се између 15-ог и 20-ог у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде исплаћује се најкасније до 5-ог у наредном месецу.

#### Члан 70.

Ако је Правилником о радним местима предвиђен алтернативни степен стручне спреме за вршење послова одређеног радног места, при утврђивању цене рада за то радно место полази се од цене рада за већи степен стручне спреме.

#### Члан 71.

Запослени има право на увећану зараду по основу временаведеног на раду на дан државног и вер-



ског празника, на раду дужем од пуног радног времена и ноћном раду.

#### Члан 72.

Зарада запосленог се увећава:

- за рад на дан државног и верског празника за 150%;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада за 35%;
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) за 35%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа утврђених у ставу 1. тачка 1. до 3. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа.

#### Члан 73.

Зарада запосленог се увећава за 0,5% цене рада за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем.

#### Члан 74.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини зараде коју би запослени остварио на радном месту на које је распоређен у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде, у случајевима:

- коришћења годишњег одмора;
- коришћења плаћеног одсуства, осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог;
- престанка са радом пре истека отказног рока;
- одсуствовања у дане државног и верског празника;
- давања крви, ткива и других делова тела;
- присуствовања седницама привредне коморе, органа управе и локалне самоуправе, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
- учешћа на радно производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

#### Члан 75.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад и то:

- најмање у висини 80% од зараде коју је остварио у месецу који претходи месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- у висини 100% од зараде коју је остварио у месецу који претходи месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

#### Члан 76.

Продавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 80% зараде коју би остварио да ради за месец за који се врши исплата накнаде и то:

– за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;

– за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, према прописима о пензијско инвалидском и здравственом осигурању;

– за време преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању;

– за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању.

#### Члан 77.

Запослени има право на накнаду зараде за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа у висини зараде коју би остварио на радном месту на које је распоређен, у месецу за који се врши исплата накнаде, ако законом није друкчије одређено.

#### Члан 78.

Запосленом који је привремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има, припада право на разлику у заради до висине зараде коју би остварио на радном месту са којег је распоређен.

#### Члан 79.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди:

1. регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана – у висини просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, односно до неопорезивог дела по члану 25. Закона о порезу на доходак грађана, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 18 радних дана, у складу са законом;

2. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности – у висини троструког износа нето зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од троструке просечне нето зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно троструког износа просечне нето зараде по запосленом исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније;



3. помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице – у висини трошкова погребних услуга.

Регрес у смислу става 1. тачка 1. овог члана, по правилу, исплаћује се при одласку запосленог на годишњи одмор.

Чланови уже породице у смислу става 1. тачка 3. овог члана јесу брачни друг и деца.

#### Члан 80.

Послодавац може исплатити запосленом јубиларну награду и солидарну помоћ и то:

1. јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца, у висини од једне до две просечне нето зараде запосленог код послодавца, у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује, и то:

– за 10 година рада проведених код послодавца – 1 просечна нето зарада;

– за 20 година рада проведених код послодавца – 1,5 просечна нето зарада;

– за 30 година рада проведених код послодавца – 2 просечне нето зараде;

2. солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или члана његове породице, здравствене рехабилитације запосленог, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода које су задесиле запосленог, пружања помоћи породици умрлог запосленог, смрти члана уже породице запосленог, набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице, до износа двоструке просечне нето зараде по запосленом исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а у случају набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну.

Одлука о исплати јубиларне награде и солидарне помоћи запосленом доноси директор послодавца.

#### Члан 81.

Послодавац може одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Зајам у смислу става 1. овог члана послодавац може да одобри под следећим условима:

1. износ одобреног зајма не може бити већи од двоструке просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

2. исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;

3. враћање зајма се врши из нето зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;

4. нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

#### Члан 82.

Послодавац може уз исплату месечне зараде запосленом, да обезбеди средства у износу од најмање 0,2% на масу средстава исплаћених на име нето зара-

да, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог.

#### Члан 83.

Послодавац је дужан да запосленом накнади повећане трошкове који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода.

Ако није на други начин обезбеђено подмирење повећаних трошкова из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом обезбеди:

1. накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте;

2. месечну накнаду за исхрану у току рада – у висини 25% просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, односно до неопорезивог дела по члану 25. Закона о порезу на доходак грађана;

3. дневницу за службено путовање у земљи – у висини од 8% просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, односно до неопорезивог дела по члану 25. Закона о порезу на доходак грађана, с тим што се путни трошкови и трошкови ноћења признају у целини према приложеном рачуну;

4. дневницу за службено путовање у иностранство – до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе, а не ниже од 75% тог износа;

5. дневну накнаду за повећање трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) – у висини од 3% просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, односно до неопорезивог дела по члану 25. Закона о порезу на доходак грађана, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом и на накнаду трошкова смештаја и исхране.

Накнаду трошкова превоза и месечну накнаду за исхрану у смислу става 2. тачка 1. и 2. овог члана, послодавац може да уговори са лицем које обавља привремене и повремене послове, послове ван просторија послодавца, односно са лицем које је на волонтерском раду.

Дневница у смислу става 2. тачка 3. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања неког посла, односно вршења функције.

#### 9. Дисциплинска и материјална одговорност запослених

#### Члан 84.

Сваки запослени је дужан да извршава радне обавезе као и одлуке које се, у складу са законом, колективним уговором и општим актом донесу код послодавца.

#### Члан 85.

За штету коју проузрокује послодавцу запослени одговара материјално.



## Члан 86.

Одредбе овог колективног уговора о дисциплинској и материјалној одговорности једнако се примењују на све запослене, без обзира на положај који код послодавца имају.

## Члан 87.

Запослени одговара за повреду радне обавезе коју учини умишљено или нехатно.

## Члан 88.

Запослени не одговара дисциплински за радњу, односно пропуштање које законом или овим колективним уговором није предвиђено као повреда радне обавезе.

## Члан 89.

Одговорност за кривично дело, привредни преступ или прекршај не искључује дисциплинску одговорност за исто дело, ако је то дело извршено на раду или у вези са радом и ако је овим колективним уговором или законом предвиђено као повреда радне обавезе.

## Члан 90.

За повреду радне обавезе може се изрећи једна од следећих дисциплинских мера:

- новчана казна до 20% аконтације месечне зараде запосленог остварене у месецу у којем се ова мера изриче, у трајању од 1 до 6 месеци;
- престанак радног односа.

## Члан 91.

Новчана казна може се изрећи због следећих повреда радне обавезе:

1. неоправдано изостајање са рада највише 5 радних дана са прекидима у току 12 месеци;
2. неоправдано изостајање са посла 3 радна дана са прекидима у току 1 месеца;
3. долазак на посао у напитом стању или опијање у току рада;
4. недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда и слично), директору односно послодавцу;
5. изазивање нереди и учествовање у тучи;
6. давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежног органа;
7. неизвршавање решења инспектора рада од стране одговорног лица;
8. неизвршавање правноснажне судске одлуке донете у поступку заштите права запослених;
9. онемогућавање синдиката да учествује у потпуности утврђивања права, обавеза и одговорности запослених.

Новчана казна може се изрећи за повреду радне обавезе из члана 92. овог колективног уговора ако није учињена намерно или из грубе непажње; или ако нису проузроковане теже штетне последице.

Новчана казна може се изрећи за повреду радне

обавезе из члана 92. овог колективног уговора ако због олакшавајућих околности не буде изречена мера престанка радног односа.

## Члан 92.

Мера престанка радног односа изриче се због следећих повреда радне обавезе:

1. давање нетачних података од стране одговорних лица послодавца, којима се запослени обмањује у погледу остваривања права из радног односа;

2. неовлашћена послуга средствима поверених запосленима за извршавање послова, односно радних задатака;

3. организовање политичких организација код послодавца;

4. ако уговором о раду или другим актом, супротно закону и колективном уговору, надлежни орган послодавца утврди и исплати зараду у висини нижој од цене рада радног места;

5. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза;

6. незаконито располагање средствима;

7. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од 3 месеца узастопно;

8. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода, као и повреда прописа и предузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;

9. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;

10. ометање једног или више запослених у процесу рада којима се изразито отежава извршење радних обавеза;

11. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором, општим актом или одлуком директора послодавца;

12. злоупотреба права коришћења боловања;

13. одбијање запосленог да обавља послове радног места на којем је распоређен;

14. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;

15. фалсфиковање новчаних и других докумената;

16. повреда радне обавезе која представља кривично дело.

Мера престанка радног односа изриче се за повреду радне обавезе ако су те повреде учињене намерно или из грубе непажње или ако су проузроковале теже штетне последице.

## Члан 93.

Дисциплински поступак покреће се на захтев директора или запосленог са посебним овлашћењима и одговорностима.

Захтев за покретање дисциплинског поступка подноси се у писменом облику.

Захтев из става 2. овог члана садржи све податке потребне за вођење дисциплинског поступка и одлучивање о одговорности запосленог (име и презиме запосленог, радно место не које је распоређен, опис и време извршења повреде радне обавезе и доказе који указује на извршење повреде радне обавезе).



## Члан 94.

Захтев за покретање дисциплинског поступка доставља се запосленом против кога је поступак покренут као и организацији синдиката.

## Члан 95.

О одговорности запосленог који је учинио повреду радне обавезе одлучује директор.

Директор може своје овлашћење из става 1. овог члана делимично или у целости да пренесе на заменика директора и помоћника директора за правне послове.

## Члан 96.

Директор, по пријему захтева за покретање дисциплинског поступка, одлучује о потреби спровођења претходног поступка.

Ако то одлучи, одређује запосленог у стручној служби који ће спровести претходне извиђајне радње и прикупити доказе.

После спроведеног претходног поступка односно по пријему захтева за покретање дисциплинског поступка, ако оцени да није потребно спроводити претходни поступак, директор заказује јавну расправу.

Јавна расправа не може се одржати пре истека рока од 8 дана од дана заказивања.

## Члан 97.

На јавну расправу позивају се окривљени, сведоци као и друга лица која могу да помогну у утврђивању одговорности запосленог (вештаци и други).

Позив из става 1. овог члана доставља се у писменом облику.

Позив садржи предмет и време одржавања јавне расправе, као и назнаку о томе у којем се својству запослени позива.

О заказивању јавне расправе обавештава се и синдикална организација као и подносилац захтева за покретање дисциплинског поступка.

## Члан 98.

Окривљени има право да узме браниоца.

Окривљеног може заступати и синдикална организација, односно лице које она одреди, ако се окривљени с тим сложи, односно ако то захтева.

## Члан 99.

На почетку јавне расправе директор утврђује да ли су присутна сва позвана лица.

Ако није прустан окривљени а не постоји доказ да му је позив уручен, односно ако је оправдано спречен да дође, расправа се одлаже.

Ако је окривљени уредно позван, а разлог изостанка није оправдао, расправа се може одржати и без његовог присуства.

## Члан 100.

Јавна расправа почиње читањем захтева за покретање поступка, после чега се позива окривљени да се

изјасни о повреди радне дисциплине која му је стављена на терет.

Сведоци не присуствују јавној расправи док окривљени даје изјаву.

Сведоци дају изјаву после окривљеног.

Ако је потребно, може се извршити суочење између окривљеног и сведока.

После сведока, саслушавају се вештаци, ако их има, и читају списи, документи и изјаве сведока који нису присутни на јавној расправи.

На крају јавне расправе позива се окривљени да изнесе завршну одбрану.

## Члан 101.

Јавном расправом руководи директор, који даје и одузима реч, поставља питања и тражи објашњења.

## Члан 102.

Бранилац окривљеног има право да учествује у току целог поступка, да поставља питања окривљеном, сведоцима и вештацима, да предлаже нове доказе и да изнесе завршну одбрану.

## Члан 103.

После завршне одбране, директор проглашава да је јавна расправа закључена.

## Члан 104.

Ако је потребно, јавна расправа се може прекинути и наставити другог дана.

## Члан 105.

После закључења јавне расправе, директор одлучује о одговорности окривљеног.

Директор може да одлучи:

1. да окривљеног ослободи одговорности;
2. да обустави дисциплински поступак;
3. да окривљеног прогласи кривим и да му изрекне дисциплинску меру.

## Члан 106.

Директор доноси решење о ослобађању окривљеног од одговорности у случају:

1. ако радња због које је покренут дисциплински поступак не представља повреду радне дисциплине предвиђене овим уговором или законом;

2. ако није доказано да је учинио повреду радне дисциплине;

3. ако утврди да није учинио повреду радне дисциплине;

4. ако постоје околности које искључују повреду радне дисциплине;

5. ако повреду радне дисциплине није учинио на раду или у вези с радом;

6. ако је повреду радне дисциплине учинио у неурачунљивом стању.



## Члан 107.

Директор доноси решење о обустављању дисциплинског поступка ако је наступила застарелост за покретање или за вођење поступка.

Директор доноси решење о обустављању дисциплинског поступка због застарелости независно од тога да ли је на то указао окривљени.

## Члан 108.

Директор саопштава решење о одговорности окривљеног непосредно после доношења.

## Члан 109.

Решење о одговорности окривљеног доставља се у писаном облику.

Решење из става 1. овог члана доставља се и подносиоцу захтева за покретање дисциплинског поступка, као и организацији синдиката.

## Члан 110.

Решење о одговорности окривљеног садржи увод, изреку, образложење и поуку о правном леку.

Увод садржи назив подносиоца захтева за покретање поступка, име и презиме окривљеног и његовог браниоца, означање повреде радне дисциплине и датум закључења јавне расправе.

Изрека садржи текст решења о одговорности, а нарочито личне податке окривљеног, квалификацију повреде радне дисциплине и врсту дисциплинске мере, а ако је окривљени ослобођен одговорности или ако је поступак обустављен, онда и податке о томе.

Образложење садржи кратку садржину захтева за покретање дисциплинског поступка, кратку садржину одбране окривљеног, оцену изведених доказа и одбране, утврђено чињенично стање и олакшавајуће и отежавајуће околности.

У поуци о правном леку окривљени коме је изречена мера престанак радног односа обавештава се да може да поднесе приговор, а у поуци о правном леку против решења којим је изречена новчана казна окривљени се обавештава да може да се обрати надлежном суду.

## 10. Другостепени дисциплински поступак

## Члан 111.

Против решења директора којим је изречена мера престанак радног односа окривљени може да поднесе приговор Управном одбору у року од 15 дана од дана достављања решења.

## Члан 112.

О заказивању седнице Управног одбора на који ће се одлучивати о приговору обавештавају се окривљени, орган који је поднео захтев за покретање поступка и организација синдиката.

## Члан 113.

Орган из члана 112. овог уговора, поводом приговора окривљеног, може:

1. да усвоји приговор и ослободи га одговорности;
2. да усвоји приговор и изрекне му блажу дисциплинску меру;
3. да усвоји приговор и предмет врати на поновно одличивање;
4. да изрекне блажу меру иако то окривљени није захтевао;
5. да предмет врати на поновно одлучивање иако то окривљени није захтевао;
6. да обустави поступак због наступања застарелости;
7. да одбаци приговор због неблаговремености;
8. да одбије приговор и потврди првостепено решење;

## Члан 114.

Одлука поводом приговора доноси се јавним гласањем.

Одлука из става 1. овог члана сматра се донетом ако се за њу изјасни већина чланова Управног одбора.

Ако се Управни одбор не изјасни већином гласова о захтеву из приговора или о другом предлогу, првостепено решење остаје на снази.

## Члан 115.

Одлука донета поводом приговора саопштава се одмах по доношењу.

Писани отправак одлуке доставља се окривљеном, подносиоцу захтева за покретање поступка и организацији синдиката у року од осам дана по доношењу, са поуком о заштити права пред судом.

## 11. Извршавање изречених мера

## Члан 116.

Изречена дисциплинска мера извршава се кад постане коначна.

## Члан 117.

Новчана казна се извршава на тај начин што се запосленом одбије одређени износ приликом исплате зараде.

Као дан извршења новчане казне сматра се дан кад запослени примају зараду.

## Члан 118.

Мера престанка радног односа извршава се на тај начин што се запослени разрешава дужности даном коначности одлуке о изрицању ове мере, с којим даном му престаје радни однос.

## 12. Удаљење с рада

## Члан 119.

Запослени може да буде привремено удаљен са радног места или из предузећа:



1. ако је против њега покренут поступак због теже повреде радне дисциплине за коју се изриче мера престанка радног односа;

2. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези с радом.

Запослени који је привремено удаљен с радног места упућује се на друго радно место које одговара његовом степену стручне спреме одређене врсте занимања, а ако таквог радног места нема, упућује се на радно место које захтева непосредно нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања.

#### Члан 120.

Решење о удаљењу запосленог из предузећа или са радног места доноси директор.

#### Члан 121.

На основу добијеног обавештења о стављању запосленог у притвор, директор доноси решење о удаљењу запосленог из предузећа.

#### Члан 122.

За време удаљења са радног места, запослени има право на зараду према раду на радном месту на које је привремено распоређен.

За време удаљења из предузећа запослени има право на накнаду зараде у висини једне трећине, а ако издржава породицу, од једне половине зараде за последњи месец пре удаљења.

#### Члан 123.

Запосленом припада разлика између примљене зараде, односно примљене накнаде зараде и пуног износа зараде остварене за месец пре удаљења увећаног за просечан пораст нето зараде запослених код послодавца за време у којем му је припала накнада:

1. ако је кривични поступак против њега обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба одбијена али не због ненадлежности;

2. ако му не буде изречена мера престанак радног односа.

### 13. Материјална одговорност

#### Члан 124.

Запослени одговара материјално за штету коју на раду или у вези с радом, намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу.

#### Члан 125.

Сваки запослени је обавезан да пријави проузроковану штету у року од 24 сата руководиоцу организационе јединице или директору.

Настанак штете пријављује се усмено или у писменом облику.

#### Члан 126.

На основу поднете пријаве или на основу личног сазнања, директор захтевом покреће поступак за утврђивање произроковане штете и одговорности за ту штету.

Захтев из става 1. овог члана садржи податке о штети, податке о запосленом који је штету проузроковао и доказе којима се утврђује постојање и висина штете.

#### Члан 127.

Захтев за покретање поступка за накнаду штете доставља се комисији, коју истовремено са подношењем захтева именује директор.

Комисија из става 1. овог члана може да позове поједине стручњаке који ће јој помоћи у раду.

#### Члан 128.

Комисија утврђује постојање и висину штете и одговорност за проузроковану штету саслушавањем запосленог који је штету проузроковао и сведока, увиђајем и вештачењем на лицу места и извођењем других доказа потребних да се штета и одговорност за штету објективно утврде.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари, а ако то није могуће, комисија процењује штету.

#### Члан 129.

Комисија доноси одлуку о одговорности за штету, висини штете и обавези запосленог да штету накнади.

Ако се запослени не сложи са утврђеном штетом или са одговорношћу за штету, или не прихвати да штету накнади комисија саставља записник о томе који доставља директору.

#### Члан 130.

Директор је дужан да у року од 30 дана поднесе тужбу суду ради накнаде штете.

### 14. Услови за рад синдиката

#### Члан 131.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да:

– размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

– обавештава синдикат о питањима запослених која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и



захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

#### Члан 132.

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за његово деловање:

– коришћење одговарајуће просторије и потребне административно техничке услуге;

– председнику организације синдиката споразумно утврђен број плаћених часова месечно за обављање његових функција, а ако се споразум не постигне, најмање 40 плаћених часова рада месечно.,

– повереницима организације синдиката, председницима подружница и члановима органа синдиката, споразумно утврђен број плаћених часова месечно за обављање њихових функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се код тог послодавца обезбеђују председнику организације синдиката.

У време преговора о закључењу и променама колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора, имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

#### Члан 133.

У случају штрајка запослених, примењиваће се одредбе Закона о штрајку („Службени лист СРЈ”, број 29/96).

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује се актом оснивача.

### III ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 134.

Учесници овог колективног уговора образују координациони одбор за праћење, примену и тумачење овог колективног уговора.

У координациони одбор бирају се по два представника учесника овог уговора чији закључци имају обавезну снагу ако су донети једногласно.

#### Члан 135.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор Ј.К.П. „Пијаца” Краљево („Сл. лист општине Краљево”, број 12/95).

#### Члан 136.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Краљево”.

За Извршни одбор  
СО Краљево  
Звонко Обрадовић, с. р.

Директор  
Мирослав Игрутиновић, с. р.

Председник организације синдиката  
Љиљана Тошев, с. р.

### САДРЖАЈ

	Страна
116. Појединачни колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Пијаца” Краљево .....	1