



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ КРАЉЕВО



ГОДИНА XXXIX - БРОЈ 11 - КРАЉЕВО - 17. АВГУСТ 2006. ГОДИНЕ

АКТИ ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ
КРАЉЕВО

Члан 2.

119.

На основу члана 9. Закона о платама у државним органима и јавним службама („Службени гласник РС”, број 34/01), а сходно Уредби о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима („Службени гласник РС”, број 69/02, 61/03, 70/03, 76/05 и 95/05) и члана 49. Одлуке о Општинској управи општине Краљево („Службени лист општине Краљево”, број 7/04, 23/04 и 8/05),

Председник општине Краљево, дана 17.08.2006. године, донео је

О Д Л У К У

**О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О
КОЕФИЦИЈЕНТИМА ЗА ОБРАЧУН И
ИСПЛАТУ ПЛАТА ИЗАБРАНИХ,
ИМЕНОВАНИХ И ПОСТАВЉЕНИХ
ЛИЦА И ЗАПОСЛЕНИХ У ОРГАНИМА
ОПШТИНЕ КРАЉЕВО**

Члан 1.

У Одлуци о коефицијентима за обрачун и исплату плата изабраних, именованих и постављених лица и запослених у органима општине Краљево („Службени лист општине Краљево”, број 3/04, 12/04 и 5/05) члан 2. став 4. мења се и гласи:

„Постављена лица су и: начелник одељења, заменици начелника одељења и помоћник начелника Управе”.

У Одлуци о коефицијентима за обрачун и исплату плата изабраних, именованих и постављених лица и запослених у органима општине Краљево („Службени лист општине Краљево”, број 3/04, 12/04 и 5/05) у члану 10. став 1. иза друге алинеје додаје се алинеја која гласи:

„ -13,50 за помоћника начелника Управе”.

Члан 3.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Краљево”, а примењује се почев од обрачуна и исплате плата за август 2006. године.

Председник општине Краљево

I Број: 1443/06

Дана: 17. августа 2006. године

Председник општине Краљево
др Милош Бабић, с.р.

120.

На основу члана 49. става 2. и 4. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, број 9/02, 87/02 и 66/05), члана 40. става 1, члана 41. тачка 7. и 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 9/02, 33/04 и 135/04), члана 33. став 1, члана 34. тачка 7. и 8. Статута општине Краљево („Службени лист општине Краљево”, број

13/04 и 7/05), члана 6. и члана 27. Одлуке о буџету општине Краљево за 2006. годину („Службени лист општине Краљево”, број 6/06 и 9/06) и члана 192. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ”, број 33/97 и 31/01), председник општине Краљево, доноси

РЕШЕЊЕ

о коришћењу сталне буџетске резерве

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету општине Краљево за 2006. годину („Службени лист општине Краљево”, број 6/06 и 9/06), раздео 1. Општина, глава 1.2. Извршни орган - председник, са позиције 28, економска класификација 499000 Средства резерве - стална буџетска резерва, одобравају се средства за повећање апропријације - накнада штете од елементарних непогода, у укупном износу од 526.311,94 динара, на име измирења обавезе по рачуну број 488 од 10.03.2006. године за извршену услугу анализе воде за пиће из краљевачког водовода и узорака воде из реке Ибар од стране Завода за заштиту здравља Краљево, а по налогу републичког санитарног инспектора и Регионалног штаба цивилне заштите Рашког округа, услед пуцања бране на реци Ситници и поплавног таласа на реци Ибар, у периоду од 28.02. до 03.03.2006. године.

Средства из става 1. овог решења пренети на текући рачун Завода за заштиту здравља Краљево број 840-258667-30 код Управе за трезор, Филијала Краљево.

2. Средства из тачке 1. овог решења распоређују се на повећање апропријације и то:

- раздео 1. Општина, глава 1.2. Извршни орган - председник, позиција 27, економска класификација 484000 - Накнада штете за повреду или штету насталу услед елементарних непогода или других природних узрока, у износу од 526.311,94 динара.

3. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Општинске управе општине Краљево.

4. Ово решење објавити у „Службеном листу општине Краљево”.

5. Решење доставити Одељењу за привреду и финансије Општинске управе општине Краљево, Одељењу за скупштинске послове Општинске управе општине Краљево, Одељењу за заједничке послове Општинске управе општине Краљево, Заводу за заштиту здравља Краљево, Општинском штабу цивилне заштите Краљево, Управи за трезор Краљево и архиви.

Председник општине Краљево

I Број: 1422/06

Дана: 14. августа 2006. године

Председник општине Краљево
др Милош Бабић, с.р.

121.

На основу члана 41. став 1, 2, и 6, члана 48. став 2, 3. и 4. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, број 9/02, 87/02 и 66/05), члана 40. став 1. и члана 41. тачка 7. и 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 9/02, 33/04 и 135/04), члана 33. став 1. и члана 34. тачка 7. и 8. Статута општине Краљево („Службени лист општине Краљево”, број 13/04 и 7/05), члана 12. и члана 18. и Одлуке о буџету општине Краљево за 2006. годину („Службени лист општине Краљево”, број 6/06 и 9/06) и члана 192. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ”, број 33/97 и 31/01),

Председник општине Краљево, доноси

РЕШЕЊЕ

о промени апропријација корисника буџета

1. У текућу буџетску резерву Општине Краљево утврђену Одлуком о буџету општине Краљево за 2006. годину („Службени лист општине Краљево”, број 6/06 и 9/06), раздео 1

- Општина, глава 1.2. Извршни орган - председник, позиција 28, економска класификација 499000 - Средства резерве - Текућа резерва, преносе се средства у укупном износу од 3.300.000,00 динара ради уравниотежења расхода буџета умањењем следећих апропријација

- раздео 3. - Средње образовање, позиција 94, економска класификација 463221

- Зграде и грађевински објекти за 1.800.000,00 динара;

- раздео 3. - Средње образовање, позиција 95, економска класификација 463221 - Машине и опрема, за 1.500.000,00 динара.

2. Из средстава текуће буџетске резерве,

- раздео 1. - Општина глава 1.2. Извршни орган - председник, позиција 28, економска класификација 499000, повећава се за укупан износ од 3.300.000, 00 динара износ следеће апропријације:

- раздео 3. - Средње образовање, позиција 88, економска класификација 463121 - Текуће поправке и одржавање (услуге и материјали), за 3.300.000,00 динара.

3. Промена апропријације извршена тачком 1. и 2. овог решења односи се на измирење обавеза за изведене радова на санацији санитарних чворова у Машинско-техничкој и Електро-саобраћајној школи у Краљеву.

4. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Општинске управе општине Краљево.

5. Решење објавити у „Службеном листу општине Краљево”.

6. Решење доставити Одељењу за привреду и финансије Општинске управе општине Краљево, Одељењу за заједничке послове Општинске управе општине Краљево, Одељењу за скупштинске послове Општинске управе општине Краљево, Одељењу за друштвене делатности Општинске управе општине Краљево, Управи за трезор Краљево и архиви.

Председник општине Краљево

I Број: 1421/06

Дана: 14. августа 2006. године

Председник општине Краљево
др Милош Бабић, с.р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

122.

На основу члана 1, 3, 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005 и 61/2005), председник општине Краљево, директор ЈКП „Пијаца” Краљево и репрезентативни синдикати: УГС Независност ЈКП „Пијаца” Краљево и Синдикат запослених у комунално - стамбеној привреди ЈКП „Пијаца” Краљево, закључили су дана 27. јула 2006. године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПИЈАЦА” КРАЉЕВО

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором за Јавно комунално предузеће „Пијаца” Краљево (даље: Колективни уговор), у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Пијаца” Краљево (даље: запослени), обавезе ЈКП „Пијаца” Краљево (даље: послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, као и међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор примењује се на све запослене у ЈКП „Пијаца” Краљево.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених законом и другим прописима.

Члан 4

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ**1. Права запослених**

Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја. Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом о раду. Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 6.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

2. Обавезе запослених

Члан 7.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3. Обавезе послодавца

Члан 8.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

4. Обавезе послодавца и запосленог

Члан 9.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, колективним уговором и уговором о раду.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 10.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

IV ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 11.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник доноси директор ЈКП „Пијаци” Краљево.

Члан 12.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање - сноси та организација.

Члан 13.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 14.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2. Закона о раду.

2. Уговор о раду

Члан 15.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор.

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор, у складу са чланом 192. Закона о раду.

Члан 16.

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

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 17.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 18.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду.

3. Ступање на рад

Члан 19.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

4. Пробни рад

Члан 21.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 22.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању

сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и слично, за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

V РАДНО ВРЕМЕ ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Радно време

Члан 23.

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи.

2. Прековремени рад

Члан 24.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

3. Распоред радног времена

Члан 25.

Радна недеља траје пет радних дана. Распоред, почетак и завршетак радног

времена у оквиру радне недеље утврђује директор предузећа, посебном одлуком.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

4. Прерасподела радног времена

Члан 26.

Директор може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

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

Члан 27.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 28.

Запосленом који ради у смислу члана 26. овог колективног уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 29.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно

радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 30.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 31.

За организован рад у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1 Одмор у току дневног рада

Члан 32.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

Време одмора из става 1 и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 33.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, јер природа посла - делатности предузећа не дозвољава прекид рада, обзиром да се ради са странкама.

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

2. Дневни одмор

Члан 34.

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

3. Недељни одмор

Члан 35.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Члан 36.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

- 1) доприноса у раду - до 3 радна дана;
- 2) стручне спреме:
 - за I - II степен стручне спреме - 1 радни дан;
 - за III - IV степен стручне спреме - 2 радна дана;

- за V - VI степен стручне спреме - 3 радна дана;

- за VII - VIII степен стручне спреме - 4 радна дана;

3) утврђене инвалидности - 2 радна дана;

4) стажа осигурања - 1 радни дан за сваких навршених 10 година стажа осигурања.

5) запослени преко 30 година радног стажа стичу право на 1 радни дан по основу радног стажа и 1 радни дан по основу доприноса у раду.

Самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и родитељу који има троје и више деце до 15 година живота, дужина годишњег одмора утврђена у смислу става 1. овог члана, увећава се за 2 радна дана.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у календарској години.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 37.

Запослени има право да користи годишњи одмор у непрекидном трајању.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део у трајању од три радне недеље користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. Закона о раду, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 38.

У зависности од потребе посла, директор или запослени кога овласти директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 39.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.

5. Плаћено одсуство

Члан 40.

Запослени има право на плаћено одсуство до седам радних дана у календарској години, у случају:

1) склапања брака 5 радних дана;

2) порођаја супруге 3 радна дана;

3) теже болести члана уже породице 5 радних дана;

4) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места 1 радни дан;

Селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место 3 радна дана;

5) полагања приправничког или другог стручног испита 7 радних дана;

6) одласка на одслужење војног рока 1 радни дан;

7) учешћа на стручним саветовањима и симпозијумима 5 радних дана;

8) учешћа на радно производним такмичењима која организује синдикат 7 радних дана;

9) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана.

10) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементом непогодом 3 радна дана

11) смрти родитеља, усвојиоца брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим 2 радна дана.

Члан 41.

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 чл. 40 став 1. тачка 11. овог Колективног уговора, јесу сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 42.

Поред плаћеног одсуства из члана 40. Колективног уговора, запослени има право на плаћено одсуство:

- седам радних дана у случају смрти члана уже породице (чланом уже породице сматрају се брачни друг, деца и родитељи),

- два радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

6. Неплаћено одсуство

Члан 43.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

1) неговања болесног члана уже породице 7 радних дана;

2) посете брачном другу на раду у иностранству 15 радних дана;

3) обављања приватних (личних) послова 2 радна дана;

4) смрти сродника 1 радни дан;

5) лечења у иностранству до шест месеци.

На захтев запосленог, директор може да одобри запосленом коришћење неплаћеног одсуства у трајању до 12 месеци.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 44.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, односно уговором о раду другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

3) привременог упућивања на рад код другог послодавца, када је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана;

4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне

или заштитне мере врати на рад код послодавца.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 45.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

2. Заштита материнства

Члан 46.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 47.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

Члан 48.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености - само уз писану сагласност запосленог.

3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 49.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена,

односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 50.

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

Право на породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породилшког одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилшког одсуства.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породилшко одсуство у случајевима и под условима утврђеним овим чланом у ставу 2, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 51.

Право да користи породилшко одсуство у трајању од три месеца од дана порођаја има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилшког одсуства.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилшког одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Зарада

Члан 52.

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

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

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

1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 53.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

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

1.1.1. Основна зарада

Члан 54.

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

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак. Основна зарада

из става 1. овог члана утврђује се по радном часу израженом у динарима у јединственом износу за све запослене, а групе послова дефинишу се коефицијентом израженим у распонима по групама послова. Коефицијент садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.

Члан 54а.

Годишњим програмом пословања, на који сагласност даје оснивач, послодавац утврђује елементе за обрачун и исплату зарада у

складу са политиком пројектованог раста зарада коју утврђује Влада републике Србије.

Укупан износ средстава намењених за исплату зарада у текућем месецу послодавац утврђује у зависности од реализације прихода, расхода и обима уговорених послова чија је реализација у току.

У складу са укупним износом за зараде из става 2. овог члана послодавац, утврђује зараду по радном часу изражену у динарима, коју користи као фактор за обрачун основне зараде, односно укупне зараде која припада запосленом у складу са елементима и критеријумима утврђеним Колективним уговором.

Члан 54б.

Редни број	Назив радног места	Група по систематизацији послова	Група послова	Коефицијент за утврђивање цене рада радног места
1.	Заменик директора	VII	IX	4,50
2.	Помоћник директора за планирање, развој и инвестиције	VII	IX	3,80
3.	Помоћник директора за комерцијалне послове	VII	IX	3,80
4.	Помоћник директора за правне послове	VII	VIII	3,80
5.	Пословно технички секретар	IV	VI	2,40
6.	Возач путничког аутомобила	III	V	2,20
7.	Шеф службе за финансијско-књиговодствене послове	VII	VIII	3,80
8.	Шеф рачуноводства	VII	VII	3,50
9.	Књиговођа	IV	VI	2,40
10.	Обрачунски радник благајник	IV	VI	2,40
11.	Референт за мењачке послове	IV	VI	2,40
12.	Шеф службе за правне, кадровске и опште послове	VII	VIII	3,80
13.	Референт за кадровске послове	IV	VI	2,40
14.	Референт за опште послове	IV	VI	2,40
15.	Администратор рачунарског система	IV	VI	2,40
16.	Дактилограф			
17.	Хигијеничар - курир	III	IV	1,90
18.	Управник пијаце	VII	VIII	3,80

19.	Шеф службе за пијачне услуге	VII	VIII	3,80
20.	Пословођа пијаце	IV	VI	3,00
21.	Референт наплате	IV	VI	2,40 + 0,48 = 2,88
22.	Референт ППЗ заштите на раду и обезбеђења имовине и средстава	IV	VI	2,40
23.	Шеф службе обезбеђења	IV	VI	2,40
24.	Чувар имовине - портир	III	IV	2,10
25.	Шеф службе одржавања хигијене пијаце	IV	V	2,40
26.	Водећи радник на одржавању пијаце	IV	IV	1,90+0,20=2,10
27.	Радник на одржавању хигијене пијаце	II	III	1,90+0,10=2,00
28.	Шеф службе контроле	VII	VIII	3,80
29.	Главни контролор	IV	VI	3,00
30.	Контролор	IV	VI	3,00
31.	Руковалац уређајима за видео надзор	IV	VI	2,40
32.	Шеф комерцијално-техничке службе	VII	VIII	3,80
33.	Виши референт наплате закупа пословног простора	VI	VIII	3,50
34.	Стручни сарадник	VII	VIII	3,50
35.	Виши референт за инвестиције и одржавање	VII	VIII	3,50
36.	Референт наплате закупа пијачних тезги и простора	IV	VII	3,00
37.	Референт за инвестиције и одржавање	IV	VII	3,00
38.	Радник одржавања имовине предузећа	IV	VI	2,40

Члан 54ц.

Коефицијент за утврђивање цене рада радног места директора износи 6,00.

Члан 55.

Основна зарада из члана 54. Колективног уговора увећава се за додатне коефицијенте за послове руковођења и то:

- заменик директора 0,40%

- помоћник директора за планирање развој и инвестиције 0,50%

- помоћник директора за комерцијалне послове 0,50%

- помоћник директора за правне послове 0,60 %

- шеф службе за економско књиговодствене послове 0,60%

- шеф службе за правне, кадровске и опште послове 0,50%

- управник пијаце 0,50%
- шеф службе за вршење пијачних услуга 0,50%

- шеф службе за комерцијално-техничке послове 0,50%

- шеф службе контроле 0,50%

Члан 56.

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове из члана 54. Колективног уговора на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

1.1.2. Зарада по основу радног учинка**Члан 57.**

Део зараде запосленог за радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама, у складу са следећим критеријумима:

- 1) квалитет и обим обављеног рада,
- 2) благовременост извршавања послова,
- 2) допринос тимском раду,
- 3) радна дисциплина,
- 4) радно искуство,
- 5) други елементи од значаја за оцену радног учинка.

Радни учинак запосленог утврђује се месечно.

Члан 58.

По основу радног учинка, у смислу члана 17. Колективног уговора, зарада може да се увећа највише до 20 %.

Одлуку о увећању зараде доноси директор предузећа, на предлог шефа службе, односно на сопствени предлог.

1.1.3. Увећана зарада**Члан 59.**

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној Колективним уговором и уговором о раду, и то за:

- рад на дан празника који је нерадан дан 110%;

- прековремени рад 26 %;

- рад ноћу (између 22,00 и 6,00 наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада 26 %;

- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварен у радном односу минули рад 0,50%.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом и Колективним уговором.

2. Зарада из добити**Члан 60.**

Запосленом се може исплатити зарада из добити на начин и под условима предвиђеним Програмом пословања у складу са Законом.

3. Накнада зараде**Члан 61.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, за време одсуствовања са рада на дан државног и верског празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог, давање крви, ткива и других делова тела, присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, 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, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Члан 62.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65 % просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 63.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60 % просечне зараде у претходна три месеца, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана у календарској години.

Члан 64.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80 % просечне зараде у претходна три месеца, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља 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.

4. Рокови за исплату зараде

Члан 65.

Послодавац се обавезује да обезбедити исплату зараде запосленима 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.

5. Накнада трошкова

Члан 66.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;

2) за време проведено на службеном путу у земљи у висини од 5 % просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с тим што се путни трошкови и трошкови ноћења признају у целини према приложеном рачуну;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

5) за исхрану у току рада у висини од 20% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а најмање у висини неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана;

6) за регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, одно-

сно до неопорезивог дела сходно Закону о порезу на доходак грађана, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана у складу са законом;

7) на име коришћења сопственог путничког возила у службене сврхе, најмање у висини од 30 % цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Члан 67.

Послодавац може уз исплату месечне зараде запосленом да обезбеди средства у износу од најмање 0,20% на масу средстава исплаћених на име зарада, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог.

6. Друга примања

Члан 68.

Послодавац је дужан да исплати, у складу са општим актом:

- 1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, у висини три просечне зараде;
- 2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленима женског пола да обезбеди поклоне за 8 март - Дан жена у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику или у предузећу.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 69.

Овим колективним уговором утврђује се право на:

- 1) солидарну помоћ, и
- 2) јубиларну награду.

6.2. Солидарна помоћ

Члан 70.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи у следећим случајевима:

- дуже и теже болести или повреде на раду;
- за куповину лекова за запосленог или члана његове породице;
- наступања теже инвалидности;
- за помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству;
- за помоћ у случају штете од елементарних непогода;
- помоћ у случају смрти родитеља или старатеља;
- здравствене рехабилитације запосленог.

6.3. Јубиларна награда

Члан 71.

Послодавац може запосленом да обезбеди јубиларну награду поводом јубиларних година рада код послодавца у којима је остварио изузетан допринос у раду, и то:

- за 10 година рада 1 просечна зарада;
- за 20 година рада 1,5 просечне зарада;
- за 30 година рада 2 просечне зараде;

Члан 72.

Одлуку о исплати солидарне помоћи и јубиларне награде из става 1. овог члана доноси директор послодавца.

Члан 73.

Послодавац може запосленима одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника. Зајам у смислу става 1. овог члана, послодавац може одобрити под следећим условима:

1. износ одобреног зајма не може бити већи од две просечне месечне 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 зараде запосленог, најдуже у девет 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 74.

Послодавац може давати стипендије и кредите за ученике и студенте, деци запослених и деци умрлог запосленог у циљу обезбеђења одговарајућих кадрова и то у новцу, плаћањем уџбеника, школарине, испита и друго.

Месечни износ стипендије - кредита не може бити већи од примања приправника на радном месту на коме ће стипендиста радити (ако је то уговорено). Приликом давања стипендије - кредита, примењиваће се следећи критеријуми:

1. резултати у школовању - најмање врло добар успех;

2. имовно стање корисника стипендије - кредита, просек примања по члану породичног домаћинства корисника стипендије - кредита не може бити већи од 75% просечне нето зараде по запосленом у Републици.

У случају смрти запосленог, послодавац може стипендирати односно кредитирати децу запосленог док се налазе на редовном школовању, а најдуже до пунолетства, односно завршене четврте године средње школе, независно од критеријума из става 3. овог члана.

Одлуку о давању стипендије - кредита доноси Управни одбор послодавца, а уговор о стипендирању кредитирању закључује директор послодавца.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 75.

Запослени се обавезује да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца не може да обавља послове утврђене уговором о раду на територији општине Краљево.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 76.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 77.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања за-

посленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 78.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да надокнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 79.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, послодавац је дужан да му у року од 30 дана, од дана настанка повреде или штете, надокнади штету у складу са законом. Ако се запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

XI УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 80.

Запослени може да се привремено удаљи са рада ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности код послодавца.

XII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 81.

Запослени може, уз своју сагласност да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада код послодавца.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА - ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 82.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на његово понашање (непоштовање радне дисциплине, повреде радних обавеза).

Члан 83.

Запослени не поштује радну дисциплину ако:

- 1) показује немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби и слично.
- 2) неоправдано закашњава на посао дуже од 5 радних дана у месецу;
- 3) пасивно обавља радне задатке;
- 4) неблаговремено и неправилно извршава налоге и одлуке послодавца;
- 5) неуредно одржава простор у коме је смештена роба, документација и друго а што има за последицу оштећење ствари и робе;
- 6) неоправдано напушта радно место у току радног времена
- 7) недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда и слично), директору односно послодавцу;
- 8) изазивање нереди и учествовање у тучи;

9) давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежног органа;

10) онемогућавање синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених.

Члан 84.

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду, ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

1) неоправдано изостане са посла пет радних дана узастопно;

2) одбије обављање послова утврђених уговором о раду и правилником о систематизацији радних места послодавца;

3) неблаговремено, несавесно и немарно извршава послове;

4) незаконито располаже средствима;

5) злоупотреби положај и прекорачи овлашћења;

6) ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или општим актом послодавца;

7) нецелисходно или неодговорно користи средства рада;

8) фалсификује новчана и друга службена документа;

9) одбије да изврши прописани лекарски преглед;

10) долази на рад у напитом стању или се опија у току рада;

11) злоупотреба права коришћења боловања;

12) организовања политичких организација код послодавца

13) неовлашћена послуга средствима поверених запосленима за извршавање послова, односно радних задатака;

14) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средства рада и животне средине;

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

16) неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од 3 месеца узастопно.

XIV ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 85.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одредују послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору и послодавца и запосленог.

Члан 86.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 87.

Синдикат за свој рад користи просторије за то одређене код послодавца са инвентаром неопходним за обављање синдикалне активности, и то од 13,00 часова до 15,00 часова, а уколико ванредне околности захтевају други временски термин може их користити по потреби.

Уколико код послодавца постоје два или више репрезентативна синдиката, исти могу користити просторије за свој рад под условима ближе наведеним у ставу 1. овог члана.

Члан 88.

Представници репрезентативних синдиката имају право на 40 плаћених часова у то-

ку месеца и то само председници синдиката за обављање синдикалних активности.

Члан 89.

Синдикални представник - члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 90.

Синдикални представник - заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 91.

За време одсуствовања са рада у складу са чланом 50. и 51. Колективног уговора, синдикални представник има право на накнаду зараде у висини основне зараде.

Члан 92.

Председнику репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду, не може да се откаже уговор о раду, нити се могу ставити у неповољнији положај у односу на положај пре избора на функцију.

XVI ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 93.

Представници Синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти, морају да имају овлашћење од своје основне синдикалне организације.

У поступку преговарања репрезентативни Синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца.

Члан 94.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писмени споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

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

XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 95.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници Колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана - по једног представника учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 96.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу председник општине

Краљево, директор и овлашћени представници репрезентативних Синдиката.

Члан 97.

Даном ступања на снагу Колективног уговора, престаје да важи Појединачни колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Пијаца” Краљево, број 13/98 од 10.08.1998. године објављеног у „Службеном листу општине Краљево” и Колективни уго-

вор о изменама и допунама Појединачног колективног уговора за Јавно комунално предузеће „Пијаца” Краљево број 125/2000 од 28.11.2000. године објављеног у „Службеном листу општине Краљево”.

Члан 98.

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

Овлашћени представници синдиката

Председник општине Краљево
др Милош Бабић, с.р.

1. УГС Независност
ЈКП „Пијаца” Краљево
Драгутин Гајовић, с.р.

Директор ЈКП „Пијаца” Краљево
Милош Ракић, с.р.

2. Синдикат запослених у
комунално-стамбеној привреди
ЈКП „Пијаца” Краљево
Александар Илић, с.р.

САДРЖАЈ

Страна

АКТИ ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ

119. Одлука о изменама и допунама Одлуке о коефицијентима за обрачун и исплату плата изабраних, именованих и постављених лица и запослених у органима општине Краљево, I број: 1443/06 од 17.08.2006. године..... 1
120. Решење о коришћењу сталне буџетске резерве, I број: 1422/06 од 14.08.2006. године 1
121. Решење о промени апропријација корисника буџета, I број: 1421/06 од 14.08.2006. године 2

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

122. Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Пијаца” Краљево број 1276/06 од 27.07.2006. године 3



Издавач: Скупштина општине Краљево – Главни и одговорни уредник Данијела Граховац,
секретар Скупштине општине Краљево – Телефон: 306-017

– Текући рачун 840-733151-843-05 за претплатнике који се финансирају из буџетских средстава –
840-745151843-03 за претплатнике који се не финансирају из буџетских средстава

– Штампа Д.О.О. „Рижа”, Краљево