



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ КРАЉЕВО



ГОДИНА XXXX - БРОЈ 1 - КРАЉЕВО - 13. ЈАНУАР 2007. ГОДИНЕ

1.

На основу члана 47. став 1. и 4. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, број 33/02, 37/02, 42/02, 72/03, 100/03 и 101/05),

Изборна комисија општине Краљево, на седници одржаној 13. јануара 2007. године, донела је

## РЕШЕЊЕ

I

На место одборника Скупштине општине Краљево Саше Веселиновића, изабраног на изборима одржаним 16.11.2003. године са Изборне листе Демохришћанска странка Србије - проф. др Предраг Пеђа Стојановић, којем је одборнички мандат престао подношењем оставке на функцију одборника, додељује се одборнички мандат Зорану Јаковљевићу, професору, рођеном 30.09.1979. године, са станом у Краљеву, Карађорђева број 247, кандидату са Изборне листе Демохришћанска странка Србије - проф. др Предраг Пеђа Стојановић.

II

Мандат новом одборнику траје до истека мандата одборника коме је престао мандат.

III

Одборнику коме је овим решењем додељен мандат издати уверење о избору за одборника Скупштине општине Краљево.

IV

Ово решење објавити у „Службеном листу општине Краљево”.

## Образложење

Одборник Саша Веселиновић је дана 26. децембра 2006. године поднео писмену оставку на функцију одборника Скупштине општине Краљево.

Изборној комисији општине Краљево је од стране Административно-мандатске комисије Скупштине општине Краљево достављено Мишљење број 06-126/2006-1 од 10. јануара 2007. године везано за престанак мандата одборника Саше Веселиновића.

Одредбом члана 45. став 1. тачка 2. Закона о локалним изборима, као и одредбом члана 21. став 1. тачка 1. Статута општине Краљево („Службени лист општине Краљево”, број 13/04 и 7/05), предвиђено је да одборнику престаје мандат пре времена на које је изабран подношењем оставке. Одредбом члана 45. став 2. Закона о локалним изборима предвиђено је да одборнику престаје мандат даном наступања случаја из става 1. истог члана, а исту одредбу садржи и члан 21. став 2. Статута општине Краљево.

Кандидат за одборника са Изборне листе Демохришћанска странка Србије — проф. др Предраг Пеђа Стојановић Зоран Јаковљевић је дана 12.01.2007. године дао писмену изјаву да прихвата одборнички мандат.

Одредбом члана 47. став 1. Закона о локалним изборима предвиђен је поступак у случају престанка мандата одборнику пре истека времена на које је изабран.

Увидом у изборну документацију и Изборну листу Демохришћанска странка Срби-



је - проф. др Предраг Пеђа Стојановић утврђено је да је Зоран Јаковљевић следећи кандидат на изборној листи за кога странка није добила мандат.

С обзиром на наведено, одлучено је као у диспозитиву овог решења.

### Изборна комисија општине Краљево

Број: 1/2007

Дана: 13. јануара 2007. године

## 2.

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/05 и број 61/05), општина Краљево као оснивач ЈП за информисање „Ибарске новости” Краљево, Организација самосталног синдиката ЈП „Ибарске новости”, Организација синдиката „Независност” као репрезентативни синдикати, и директор ЈП за информисање „Ибарске новости”, закључили су 12. јануара 2007. године

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИНФОРМИСАЊЕ „ИБАРСКЕ НОВОСТИ” КРАЉЕВО

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са Законом о раду, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈП за информисање „Ибарске новости” (у даљем тексту послодавац), заштита запослених, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката, обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада и међусобни односи потписника уговора.

#### Члан 2.

На права, обавезе и одговорности који нису уређени овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, општег и посебног колективног уговора и других општих аката послодавца.

#### Члан 3.

Овај уговор примењује се на све запослене код послодавца.

## II РАДНИ ОДНОС

### 1. Заснивање радног односа

#### Члан 4.

Радни однос може да заснује лице које, поред општих услова прописаних законом, испуњава и услове утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова (у даљем тексту Правилник) и другим општим актима послодавца.

Правилник из става 1 овог члана доноси директор.

Директор је обавезан да пре доношења Правилника о организацији и систематизацији послова прибави мишљење репрезентативног синдиката код послодавца.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са запосленим доноси директор.

#### Члан 5.

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду у складу са законом.

#### Члан 6.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време у писаном облику, и то пре ступања запосленог на рад.



Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се да је уговор о раду на неодређено време.

#### Члан 7.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 12 месеци. Радни однос на одређено време заснива се под истим условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

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

#### Члан 8.

Радни однос на одређено време заснива се у случајевима:

- када треба заменити запосленог који је привремено одсутан, и то до његовог повратка на рад;
- када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време;
- када се привремено повећа обим посла
- у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад;
- због хитности извршавања одређених послова;
- због отклањања последица проузрокованих вишом силом.

#### Члан 9.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа, а пре закључења уговора о раду, послодавцу достави исправе и друга документа којима доказује да испуњава услове за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

Сваку промену података датих при заснивању радног односа запослени је обаве-

зан да пријави у року од три дана од дана настале промене.

#### Члан 10.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права од утврђених законом или овим уговором.

Послодавац односно директор може уговором о раду који закључује са запосленим да предвиди одредбу о забрани конкуренције.

Клаузула о забрани конкуренције забрањује запосленом, из става 1 овог члана, да у своје име и за свој рачун, као и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца односно директора обавља послове предвиђене уговором о раду, и то док траје уговор о раду закључен са послодавцем.

#### 1.1. Пробни рад

#### Члан 11.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад, у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Радну и стручну способност за време пробног рада оцењује комисија коју формира директор. На основу извештаја директор, односно овлашћено лице код послодавца, закључују или отказују закључење уговора о раду.

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.

#### 1.2. Приправници

#### Члан 12.

Директор може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос



у својству приправника за послове како је то предвиђено Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Приправнички стаж може најдуже да траје:

- за средњу стручну спрему до шест месеци;
- за вишу стручну спрему до девет месеци;
- за високу стручну спрему до 12 месеци.

### Члан 13.

Након завршеног приправничког стажа, приправник полаже стручни испит пред комисијом од три члана коју именује директор.

Стручни испит полаже се путем текста, писаног рада или на други начин утврђен у одлуци о именовању комисије.

Комисија је дужна да о току полагања испита сачини записник, који заједно са оценом о оспособљености приправника за самосталан рад доставља директору.

### Члан 14.

Најмање месец дана пре истека приправничког стажа приправник је дужан да поднесе пријаву директору за полагање испита.

За време трајања приправничког стажа, зарада приправника утврђује се уговором о раду и не може бити мања од 80 одсто од зараде стално запосленог на истом радном месту.

## II Распоређивање запослених

### Члан 15.

За време трајања радног односа запослени може бити премештен да обавља друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме, знању или способности ма у следећим случајевима:

- када је у процесу рада потребно обезбедити успешније или ефикасније обављање послова на које се запослени премешта;
- повећања обима рада и пословања које захтева да се изврши прерасподела послова;

- нове организације рада или увођења нових технологија;

- бржег извршавања послова утврђених планом и програмом рада и развоја;

- трајнијег смањења обима рада, односно пословања;

- укидања радног места на којем запослени ради;

- када се отвори ново радно место у процесу рада, односно услед измене организације и статусних промена код послодавца које подразумевају увођење нових делатности или пружање нових услуга;

- ради потпунијег коришћења радних способности запосленог;

- када запослени то захтева ако се тиме задовољавају потребе процеса рада;

- замене одсутног запосленог.

### Члан 16.

Директор може запосленом понудити закључење анекса уговора о раду, ради обављања послова за које се захтева виши степен стручне спреме од степена стручне спреме коју запослени има, ако би запослени по оцени директора могао успешно обављати те послове.

У случају премештања запосленог из става 1. овог члана, запослени има право на зараду предвиђену за послове за које се захтева виши степен стручне спреме.

### Члан 17.

Директор може запосленом понудити закључење анекса уговора о раду, ради обављања послова за које се захтева нижи степен стручне спреме од степена стручне спреме који запослени има само уколико нема другог одговарајућег посла.

Запослени може бити привремено премештен на послове за чије се извршење тражи нижи степен стручне спреме од оне коју запослени има, и то најдуже шест месеци у случају замене привремено одсутног запосленог, привременог повећања обима посла и због организационих промена код послодавца.



У случајевима из става 1. и 2. овог члана, запослени има право на зараду коју је имао пре премештања на послове за које се захтева нижи степен стручне спреме. У изузетним околностима, које су наведене у Закону о раду, односно у случају више силе, запослени може по налогу директора, без сагласности запосленог, привремено да ради на пословима за које се тражи нижи степен стручне спреме, и то најдуже до 30 дана.

#### Члан 18.

Запослени може бити премештен на друго радно место, ако у периоду од најмање три месеца узастопно не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Поступак утврђивања знања и способности запосленог, односно резултата рада запосленог, врши се у складу са чланом 78. овог Колективног уговора.

#### Члан 19.

Ако комисија из члана 18. овог уговора утврди да запослени нема потребна знања и способности за рад на пословима на које је распоређен, односно не остварује предвиђене резултате рада, директор доноси решење о његовом премештању на друго радно место на коме према стварном знању и способностима може да ради, а ако таквог радног места нема или запослени одбије да поступи по решењу о премештању, односно не прихвати да закључи анекс Уговора о раду, престаје му радни однос.

### III Радно време

#### III 1. Пуно радно време

#### Члан 20.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Распоред и прерасподелу радног времена у оквиру четрдесеточасовне

радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) утврђује директор у складу са потребама процеса рада.

#### Члан 21.

Запослени код послодавца раде једнократно, по сменама и по радној обавези.

Распоред смена и запослених који раде по сменама, одређује непосредни руководилац најмање седам дана пре почетка рада.

Директор својом одлуком одређује запослене који раде по радној обавези, с тим што обим радне обавезе мора да одговара времену од 40 часова недељно, тј. осам часова дневно.

Обрачун радних часова врши се месечно за све облике рада, као и за прековремени рад.

### III 2. Прековремени рад

#### Члан 22.

Директор може да уведе рад дужи од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла или када је неопходно да се у одређеном року заврши посао чије се трајање није могло планирати.

Рад дужи од пуног радног времена може да траје највише 240 часова у току календарске године по запосленом.

### III 3. Ноћни рад

#### Члан 23.

Радно време између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Рад у сменама мора се организовати тако да запослени без писмене сагласности не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.



**III 4. Прерасподела радног времена****Члан 24.**

Директор може извршити прерасподелу радног времена када то захтева процес и организација рада ради бољег коришћења средстава рада и радног времена и извршење одређеног посла.

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

**Члан 25.**

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова. Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

**Члан 26.**

Евиденција радног времена запослених, контрола, коришћење и њено чување врши се на начин и по поступку који одреди директор.

**IV Одмори и одсуства****IV 1. Недељни и одмор у току рада****Члан 27.**

Запослени који ради пуно радно време има право на дневни одмор у трајању од 30 минута, који се не може користити на почетку и на крају радног времена.

**Члан 28.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор у складу са законом.

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

**IV 2. Годишњи одмор****Члан 29.**

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

Запосленом се не може ускратити право на коришћење годишњег одмора, нити се он може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор решењем које се уручује запосленом најкасније 15 дана пре дана почетка коришћења годишњег одмора.

**Члан 30.**

Годишњи одмор из претходног члана овог уговора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим мерилима и критеријумима:

1. По основу сложености послова, односно стручне спреме која се захтева за рад
  - I и II степен .....1 радни дан;
  - III и IV степен ..... 2 радна дана;
  - V и VI степен .....3 радна дана;
  - VII степен .....4 радна дана;

За послове са посебним овлашћењима и одговорностима (директор, заменик директора, уредници, финансијски директор и секретар предузећа) .....5 радних дана.

2. По основу стажа осигурања
  - до 5 година .....1 радни дан;
  - од 5 до 10 година .....2 радна дана;
  - од 10 до 15 година .....3 радна дана;
  - од 15 до 20 година .....4 радна дана;
  - од 20 до 30 година .....5 радних дана.

3. Инвалиду рада и војним инвалидима, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју ..... 3 радна дана.

4. Самохраном родитељу са дететом до 14 година ..... 2 радна дана.

5. Родитељу који има више од троје деце до 14 година ..... 2 радна дана.



Приликом утврђивања дужине годишњег одмора, радна недеља се рачуна као пет радних дана. Укупан број радних дана годишњег одмора увећан по свим основама не може да пређе 30 радних дана у току календарске године.

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

#### Члан 31.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на коришћење годишњег одмора после шест месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад и одсуствовања са рада уз накнаду.

Запослени који у календарској години нема шест месеци непрекидног рада, има право на сразмеран годишњи одмор у складу са законом.

#### Члан 32.

Годишњи одмор може да се користи у два дела. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 15 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

#### Члан 33.

Изузетно, запосленом се може прекинути годишњи одмор у условима када је његов рад неопходан за нормално одвијање процеса рада код послодавца.

О прекиду годишњег одмора запосленом се издаје писано решење које доноси директор или од њега овлашћени запослени.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор или део годишњег одмора, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор.

#### IV 3. Плаћено одсуство (одсуствовање са рада уз накнаду)

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

- ступања запосленог у брак .....5 радних дана;
- порођаја супруге .....5 радних дана;
- смрти члана уже породице .....5 радних дана;
- теже болести члана уже породице .....5 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства .....3 радна дана;
- отклањања штетних последица у домаћинству .....2 радна дана;
- ступања у брак члана уже породице .....2 радна дана;
- порођаја другог члана уже породице ..... 2 радна дана;
- полагања стручног или другог испита .....2 радна дана;
- прикупљања докумената за одлазак у пензију .....2 радна дана.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим случајевима за које оцени да су оправдани.

#### IV 4. Неплаћено одсуство

##### Члан 34.

Послодавац може, на захтев запосленог, запосленом одобрити неплаћено одсуство у случајевима за које оцени да су оправдани у максималном трајању до 12 месеци, ако њего-



во одсуство не ремети процес рада у предузећу. За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе по основу рада.

#### **IV 5. Мировање радног односа**

##### **Члан 35.**

Запосленом мирује радни однос под условима и у случајевима утврђеним законом. По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад код послодавца у року до 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос на исте или друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме, одређене врсте занимања, знања и способности. Уколико се запослени не врати на рад у том року, престаје му радни однос.

#### **IV 6. Заштита запослених**

##### **Члан 36.**

Запослени има право на безбедност и заштиту на раду у складу са законом, овим уговором и другим општим актима послодавца.

Послодавац је дужан, да у складу са законом, предузме све потребне мере за заштиту здравља и безбедност запослених и за спречавање повреда на раду и професионалних обољења, као и да предузме мере побољшања услова рада на напорним и по здравље штетним пословима.

##### **Члан 37.**

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленим, да се подвргну редовним и ванредним здравственим прегледима, да своје знање и практичну способност у погледу заштите радне и животне средине стално усавршавају, да обављањем својих

послова спречавају загађење животне и радне средине, да правилно рукују оруђима и средствима рада и да се придржавају прописа заштите на раду.

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

##### **Члан 38.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим уговором и уговором 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 и друга примања по основу радног односа у складу са овим уговором и уговором о раду.

Зарада се исплаћује у готовом новцу, и то најкасније до 25. у месецу за претходни месец. Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате, достави обрачун зараде или накнаде зараде.

Основ за обрачун зарада или накнада зарада су радне листе које се стручној служби послодавца достављају у току прва два радна дана текућег месеца за претходни месец.

##### **Члан 39.**

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основне зараде,
- зараде по основу резултата рада и
- увећане зараде.

#### **V 1. Основна зарада**

##### **Члан 40.**

Основна зарада запосленог представља производ коефицијента посла који запослени обавља и цене рада за најједноставнији рад (коефицијент 1).



**V 1.1. Цена рада за најједноставнији рад****Члан 41.**

Годишњим програмом пословања на који сагласност даје оснивач, послодавац утврђује цену рада за најједноставнији рад, полазећи од пословно-финансијских резултата предузећа, раста трошкова живота, процента раста сопствених прихода у односу на план, достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама код других послодаваца у истој грани, а у складу са политиком пројектованог раста зарада коју утврђује Влада Републике Србије.

**Члан 42.**

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

**Члан 43.**

У складу са укупним износом средстава за зараде из претходног 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 44.**

Основна зарада директора утврђује се уговором о раду, који директор закључује са Управним одбором, а вредност коефицијента за обрачун основне зараде директора износи 6,50.

**V 1.2. Цена рада по пословима - коефицијент послова****Члан 45.**

Овим уговором утврђује се коефицијент за све послове утврђене Правилником о ор-

ганизацији и систематизацији послова, изузев менаџерских уговора.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености посла, одговорности у раду, услова рада и стручне спреме.

Коефицијент послова за сва радна места чини саставни део овог уговора:

01. Радник на обезбеђењу – чувар .....	2,25
02. Помоћни радник .....	2,30
03. Возач .....	2,90
04. Референт за дистрибуцију листа, пријем, огласа и рад са странкама .....	3,00
05. Административни радник фактуриста .....	3,00
06. Асистент ТВ сниматеља .....	3,00
07. Архивар .....	3,20
08. Секретар редакције .....	3,20
09. Организатор ТВ програма .....	3,30
10. ТВ сниматељ .....	3,30
11. Музички сарадник .....	3,30
12. ТВ реализатор .....	3,30
13. ТВ монтажер .....	3,30
14. Компјутерски оператер .....	3,30
15. Компјутерски дизајнер .....	3,30
16. Тонски реализатор - монтажер ....	3,30
17. Пословни секретар .....	3,30
18. Маркетинг сарадник .....	3,40
19. Тон мајстор .....	3,50
20. Главни ТВ сниматељ .....	3,50
21. Благајник - обрачунски радник ..	3,50
22. Новинар - сарадник .....	3,50
23. Књиговођа - контиста .....	3,70
24. Продуцент маркетинга .....	3,70
25. Шеф сниматеља .....	3,70
26. Шеф монтаже .....	3,70
27. Шеф реализације .....	3,70
28. Шеф графичке обраде .....	3,70
29. Шеф технике радија .....	3,70
30. Шеф технике ТВ .....	3,70
31. Сценограф .....	3,70
32. Новинар - водитељ .....	3,70
33. Новинар .....	3,70
34. Новинар лектор .....	3,70
35. Новинар пропаганде .....	3,70
36. Продуцент ТВ и радио програма ..	3,70
37. Уредник музичког програма РТВ ..	3,70
38. Новинар - координатор програма ТВ ..	3,70
39. Уредник фотографије .....	3,70
40. Уредник музичког програма .....	3,70
41. Редитељ ТВ програма .....	3,70
42. Шеф рачуноводства .....	3,90



43. Уредник јутарњег програма радија	4,00
44. Уредник рубрике .....	4,00
45. Уредник филмског и серијског програма .....	4,00
46. Уредник дневног информативног програма ТВ .....	4,00
47. Уредник за издавачку делатност ....	4,00
48. Технички уредник .....	4,00
49. Сервисер студијске и емисионе технике .....	4,10
50. Руководилац маркетинга .....	4,10
51. Секретар предузећа .....	4,10
52. Шеф технике предузећа .....	4,10
53. Уредник информативног програма ..	4,50
54. Финансијски директор .....	4,50
55. Технички директор .....	4,50
56. Заменик директора .....	5,00
57. Одговорни уредник медија .....	5,00

#### Члан 46.

Директор својом одлуком може запосленима на руководећим радним местима повећати коефицијент од 0,10 до 0,50 одсто од вредности послова које запослени обавља.

Изузетно, запосленима који обављају послове дефицитарних занимања или се посебно истичу знањима и радним способностима директор може повећати коефицијенте за послове које обављају до 0,50 одсто.

#### V 2. Радни учинак (варијабилни део зараде)

#### Члан 47.

Варијабилни део зараде представља одступање зараде запосленог од основне зараде, а по основу резултата рада односно радног учинка запосленог у обрачунском периоду.

#### Члан 48.

Оцена резултата рада утврђује се на основу следећих критеријума:

- продуктивности рада (групна или појединачна);

- остварених материјалних уштеда и уштеда у времену;
- остварења плана рада;
- остварења плана реализације;
- оцене квалитета рада;
- пошовања радне и технолошке дисциплине;
- благовременог извршавања радних налога, послова и задатака;
- ангажовања на додатним и другим пословима у циљу потпуније искоришћености радног времена;
- самоиницијативности и савесности у обављању радних задатака и послова.

#### Члан 49.

Оцену резултата рада за запосленог утврђује непосредни руководилац.

По основу резултата рада односно квалитета и квантитета извршеног посла, запосленом се може умањити основна зарада и до 30 %, а исто тако и повећати основна зарада до 30%, о чему одлуку доноси директор на образложени предлог непосредног руководиоца.

#### V 3. Увећана зарада

#### Члан 50.

Запослени има право на увећану зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни дан .....110 %,
- за рад ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада .....26 %,
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад), у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена.....26 %,
- по основу минулог рада .....0,5 %.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.



**V 4. Накнада зараде****Члан 51.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходна три месеца у следећим случајевима:

- коришћење годишњег одмора;
- коришћење плаћеног одсуства;
- престанак рада пре истека отказног рока
- одсуствовање са рада у дане државног и верског празника;
- за време војне вежбе;
- одазивања на позив државног органа.

**Члан 52.**

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

- у висини 85 одсто просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила спреченост ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- у висини 100 одсто зараде коју би остварио у месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

**Члан 53.**

Право на накнаду зараде у висини 65 одсто зараде коју би остварио да ради има и запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених за време чекања на премештај на друге послове, за време чекања и у току трајања преквалификације и доквалификације и за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове по обављеној преквалификацији или доквалификацији.

**V 5. Друга примања по основу радног односа****Члан 54.**

Запослени има право на друга примања по основу радног односа, која спадају у зарadu запосленог и то:

- накнаду за исхрану у току рада (топли оброк) и
- регрес за годишњи одмор.

**Члан 55.**

Запослени има право на примања за месечну исхрану у току рада, (топли оброк), у висини 10% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Примања из става 1. овог члана припадају запосленом само за дане проведене на раду.

**Члан 56.**

Запослени има право на примања по основу регреса за годишњи одмор у висини једне просечне месечне зараде по запосленом у привреду Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, под условом да има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, а сразмеран део ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 дана.

Регрес за годишњи одмор се може исплаћивати одједном, у више делова или сваког месеца по дванаестину од износа утврђеног у складу са ставом 1. овог члана.

**V 6. Накнада трошкова****Члан 57.**

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада у складу са условима одређеним Уго-



вором о раду, под условом да од места становања до места рада има више од 3 км.

Трошкови превоза могу бити обезбеђени куповином месечне претплатне карте или исплатом у новцу у висини стварних трошкова превоза у јавном саобраћају.

Начин исплате трошкова превоза утврдиће споразумно репрезентативни синдикат код послодавца и директор.

#### Члан 58.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини до неопорезивог износа, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну а трошкови ноћења до износа цене у хотелу А и Б категорије.

Под службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог.

Аконтација за службени пут се може исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању пута.

#### Члан 59.

За службено путовање запосленом припада право на пун износ дневнице ако је на службеном путовању провео више од 12 сати, а ако је на службеном путовању провео више од 8 а мање од 12 сати запослени има право на пола дневнице.

#### Члан 60.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен налог са извештајем о обављеном послу и дужини трајања службеног путовања. Достављање нетачних података сматра се за тежу повреду радне дисциплине.

#### Члан 61.

Дневница за службено путовање у иностранство запосленом припада у складу са

посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

#### Члан 62.

Дневницу за службено путовање у земљи и иностранству, као и накнаду осталих трошкова службеног путовања послодавац може исплатити и лицу које обавља привремене и повремене послове, односно лицу које није у радном односу код послодавца а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла.

#### Члан 63.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду и за:

- смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

- накнаду трошкова превоза сопственим аутомобилом у службене сврхе по пређеном километру у висини 30 % од цене једног литра бензина.

### V 7. Друга примања

#### Члан 64.

Послодавац је дужан да исплати :

- запосленом отпремнину при одласку у пензију најмање у висини три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику,

- запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, (брачни друг, деца), а члановима уже породице у случају смрти запосленог,

- запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.



**Члан 65.**

Послодавац може, уколико економске могућности дозвољавају, или је регулисано уговором о раду запосленом исплатити и

- јубиларне награде и то за 10, 20 и 30 година непрекидног рада код послодавца у висини од 1 зараде запосленог за 10 година рада, 1,5 зараде запосленог за 20 година рада и 2 зараде запосленог за 30 година рада,

- солидарну помоћ до висине на коју се не плаћају порези и доприноси у складу са законом, због дуже и теже болести запосленог, члана уже породице запосленог или санирања последица елементарних непогода,

- пригодне поклоне (Нова година, осми март, одлазак у пензију),

- зајам, за грејање, зимницу и набавку уџбеника.

Висину трошкова за новогодишње пакетиће, осми март и одлазак у пензију одређује директор, а право на новогодишње пакетиће имају деца запослених до навршене 12 године старости.

**V 8. Минимална зарада****Члан 66.**

Минимална зарада се исплаћује када послодавац због лоших пословних резултата није у могућности да обезбеди довољно финансијских средстава да исплати уговорену зараду.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време.

Минимална зарада утврђује се по радном часу за период од најмање шест (6) месеци.

**VI НАКНАДА ШТЕТЕ****Члан 67.**

Запослени је одговоран за штету коју је проузроковао предузећу, намерно или крајњом непажњом.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује ди-

ректор или лице које овласти у складу са законом и овим уговором.

**Члан 68.**

Поступак утврђивања штете и других потребних елемената покреће директор, решењем, у року 30 дана од дана сазнања.

**Члан 69.**

Висина штете утврђује се на основу извештаја Комисије коју формира директор а на основу тржишне или књиговодствене вредности односно вештачења, а уколико би такво утврђивање проузроковало несразмерне трошкове висина се може утврдити у паушалном износу или вештачењем стручног лица.

**Члан 70.**

Решењем које доноси директор одређује се висина штете, начин и рок надокнаде.

Запослени је дужан да по пријему решења да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

**Члан 71.**

Директор може ослободити запосленог делимично или потпуно од накнаде штете коју је проузроковао осим ако је штету проузроковао намерно.

**Члан 72.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади материјалну или нематеријалну штету у складу са законом.



**VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 73.**

Ако због технолошких, економских или организационих промена, послодавац утврди да ће током периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, Управни одбор послодавца је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених у складу са Законом. Запосленом којем по овом члану престане радни однос послодавац мора извршити исплату у нето износу од 200 еура (у динарској противвредности на дан исплате), по години стажа, односно у складу са Законом ако је то повољније за запосленог.

Оснивач нема обавеза по основу одлука послодавца из претходног става овог члана.

При утврђивању вишка запослених послодавац ће водити рачуна о изјашњавању запосленог, оствареним резултатима рада, имовног стања запосленог и односа запосленог према радним обавезама.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши директор.

На захтев одбора репрезентативног синдиката, директор је дужан да преиспита одлуку о одређивању запосленог за чијим радом је престала потреба.

**VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА****Члан 74.**

Радни однос престаје споразумом послодавца и запосленог, отказом Уговора о раду од стране запосленог или од стране послодавца и у другим случајевима утврђеним законом.

**а) Отказ уговора о раду од стране запосленог****Члан 75.**

Запослени има право да откаже Уговор о раду с тим што тај отказ мора бити доста-

вљен послодавцу у писаном облику и то најкасније 15 дана пре дана када је отказом најављен раскид радног односа.

**б) Отказ уговора о раду од стране послодавца****Члан 76.**

Послодавац може отказати Уговор о раду запосленом из оправданих разлога који се односе на радну способност запосленог, његово поштовање радних обавеза, радне дисциплине и других одредаба из Уговора о раду.

**Члан 77.**

Послодавац може запосленом отказати Уговор о раду :

- ако је утврдио да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за послове које обавља,

- ако је запослени својом кривицом учинио повреду радне обавезе утврђене овим Колективним уговором или Уговором о раду,

- ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца,

- ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,

- ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа,

- ако запослени злоупотреби боловање,

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла,

- ако запослени одбије да закључи анекс Уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1.-4. Закона о раду и у вези са чланом 33. став 1. тачка 10. Закона о раду,

- ако запослени одбије да закључи анекс Уговора о раду, ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.



## Члан 78.

Када непосредни руководиоца оцени да запослени у периоду од најмање 3 месеца није остварио резултате рада који се од њега очекују, односно није показао потребна знања и способности за рад на пословима које обавља, предлаже директору покретање поступка за проверу знања и способности запосленог.

Предлог којим се иницира покретање поступка из става 1 овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којих се покретање поступка предлаже.

По примљеном предлогу, директор образује комисију од три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме а најмање један исте врсте занимања запосленог чија се способност утврђује.

Комисија из става 3 овог члана образује се за сваки случај посебно и дужна је да отпочне рад у року од 3 дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

Комисија утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.),
- непосредним увидом у рад запосленог,
- писаног образложења непосредног руководиоца запосленог,
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог,
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично), и
- на други погодан начин.

Комисија доноси одлуку већином гласова од укупног броја чланова и доставља је директору.

Запослени има право да се на записник изјасни на дату оцену о знању и способности, односно на резултате рада Комисије.

По поднетом извештају Комисије, директор доноси коначну одлуку.

Уколико комисија утврди да запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности за рад на одређеним пословима, запослени се мо-

же преместити на послове који одговарају његовом знању и способностима, а ако таквих послова нема запосленом се отказује уговор о раду уз сва права предвиђена Законом о раду.

## Члан 79.

Пре отказа Уговора о раду због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, односно ако је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, директор је дужан да запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду.

Као писмено упозорење запосленом се доставља писмени извештај о повреди на које се запослени може изјаснити у року од 5 дана.

По добијеном изјашњењу запосленог директор ће одлучити о постојању основа за отказ Уговора о раду.

Пре отказа уговора о раду директор ће затражити мишљење синдиката чији је запослени члан, које мора бити дато у року од 5 дана.

## Члан 80.

Послодавац може запосленом отказати Уговор о раду због непоштовања радне дисциплине, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Као непоштовање радне дисциплине из става 1 овог члана утврђују се:

1. неоправдано изостајање са рада 3 радна дана узастопно или 5 радних дана у току године,
2. закашњавање на посао или напуштање посла пре истека радног времена, пет пута у току месеца без сагласности непосредног руководиоца,
3. долазак на рад под утицајем алкохола, или употреба истог на раду у току радног времена,
4. изазивање или учествовање у нередима и тучи у радним просторијама,
5. недолично понашање на раду, којим се нарушава углед Послодавца, а нарочито програмски и економски интерес послодавца, и



6. недоличним понашањем према странкама – корисницима услуга послодавца.

Уговором о раду могу се утврдити и други видови непоштовања радне дисциплине.

#### Члан 81.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду уколико запослени својом кривцом учини повреду радне обавезе и то у следећим случајевима:

1. Неизвршавање одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца,

2. Непридржавање односно неспровођење одлука донетих од стране органа послодавца,

3. Давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа послодавца,

4. Нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или другог запосленог оствари већа зарада,

5. Непријављивање повреда радних обавеза најкасније 5 дана од дана сазнања,

6. Неблаговременог, несавесног или немарног извршавања радних дужности и обавеза,

7. Незаконитог располагања средствима послодавца,

8. Коришћења средстава послодавца у циљу прибављања себи или другоме имовинске користи,

9. Нецелисходног и неодговорног коришћења средстава рада,

10. Повреде радне обавезе која представља кривично дело,

11. Злоупотребе положаја и прекорачења овлашћења,

12. Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене Законом или општим актом,

13. Фалсификовање новчаних и других докумената,

14. Обављања послова из делатности послодавца код другог послодавца, без сагласности директора,

15. Недоличног понашања према запосленима, странкама и другим лицима ангажованим на раду код послодавца или ометање запослених у процесу рада којим се отежава извршење радних обавеза,

16. Ако намерно или крајњом непажњом нанесе штету послодавцу за коју је решењем директора оглашен одговорним у складу са члана 74 овог Уговора.

#### Члан 82.

Поступак утврђивања да је запослени учинио повреду радне обавезе, односно да запослени не поштује радну дисциплину или да је његово понашање такво да не може да настави да ради код послодавца, покреће и води директор или лице које он овласти.

У поступку из става 1 овог члана запосленом се мора омогућити да се изјасни на околности које му се стављају на терет, путем саслушања или дате изјаве, осим ако се без оправданог разлога не одазове на уредно достављен позив или избегава да прими позив.

У поступку из става 1 овог члана, на захтев запосленог учествује представник синдиката чији је он члан.

Ради утврђивања чињеница у поступку из става 1 овог члана по потреби се могу саслушати сведоци и изводити други докази.

Поступак из става 1. овог члана је хитан.

#### Члан 83.

Отказ уговора о раду даје се у писаној форми и обавезно садржи образложење и појаснује о правном леку.

Отказ уговора о раду коначан је даном достављања запосленом.

### IX УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА (СУСПЕНЗИЈА)

#### Члан 84.

Запослени може бити привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.



Привремено удаљење може трајати највише 3 месеца у ком је периоду послодавац дужан да запосленог врати на рад или откаже уговор о раду ако за то постоје разлози.

За време удаљења запосленом припада накнада зараде у складу са законом.

## Х ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА И ОБАВЕЗА ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 85.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или запослени кога он писмено овласти.

### Члан 86.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење или било који други акт који се односи на остваривање права, обавеза и одговорности из радног односа са образложењем и поуком о правном леку уз његов потпис да га је примио.

### Члан 87.

Ако настане спор између запосленог и послодавца може се учинити предлог од стране послодавца или запосленог да се спорно питање реши споразумно.

Предлог се даје писмено и то у року од 3 дана од дана настанка спора.

Постигнут споразум је коначан и обавезује обадве стране.

### Члан 88.

Против одлуке којом је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

## ХИ СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 89.

Запосленима се јемчи слобода синдикалног удруживања и пословања.

Синдикат се оснива ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса његових чланова.

### Члан 90.

Послодавац је дужан да Одбор репрезентативног синдиката обавештава о:

- пословању послодавца, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених,
- кретању и променама зарада и њиховом учешћу у трошковима пословања,
- мерама за побољшање услова рада,
- расподели добити,
- статусним променама,
- припремама за утврђивање вишка запослених и садржајем програма.

### Члан 91.

Директор је дужан да омогући учешће представнику репрезентативног синдиката на седницама органа послодавца на којима се разматрају мишљења, предлози и захтеви синдиката, односно одлучује о појединим правима запослених.

### Члан 92.

Послодавац обезбеђује Синдикату следеће услове за његово деловање:

- коришћење просторија за састанке,
- административно техничке услуге вођења текућег рачуна синдиката без накнаде,
- плаћено одсуство са рада за председника репрезентативног синдиката или његовог



заменика ради присуствовања конференцијама, седницама, конгресима.

## **XII ПРАВО НА ШТРАЈК**

### **Члан 93.**

Уколико репрезентативни синдикат оцени да се не остварују права запослених утврђена Законом, или овим Колективним уговором, захтеваће преговоре са директором или Управним одбором ради остваривања права запослених.

Уколико се о спорним питањима не постигне сагласност може се организовати прекид рада (штрајк) ради заштите професионалних и економских интереса запослених.

Прекид рада (штрајк) се организује у складу са Законом о штрајку.

### **ОСНИВАЧ**

**Др Милош Бабић, председник општине  
Краљево, с.р.**

### **САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ ЈП „ИБАРСКЕ НОВОСТИ“**

**Љубиша Лешевић, председник, с.р.**

### **Члан 94.**

Запослени могу започети штрајк када се обезбеди минимум процеса рада. Минимум процеса рада утврђује оснивач својим актом.

## **XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 95.**

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представник оснивача, представник репрезентативног синдиката и директор предузећа.

### **Члан 96.**

Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Краљево“.

**ЈП „ИБАРСКЕ НОВОСТИ“ Краљево  
Драган Рајичић, директор, с.р.**

**СИНДИКАТ „НЕЗАВИСНОСТ“  
Марко Славковић, повереник, с.р.**



## САДРЖАЈ

Редни  
број

Страна

**АКТИ ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ ОПШТИНЕ КРАЉЕВО**

1. Решење Изборне комисије општине Краљево, број 1/2007 од 13. јануара 2007. године ..... 1

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**

2. Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа за информисање „Ибарске новости” Краљево, број 01-13 од 12. јануара 2007. године ..... 2





---

Издавач: Скупштина општине Краљево – Главни и одговорни уредник Данијела Граховац,  
секретар Скупштине општине Краљево – Телефон: 306-020

– 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