



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ КРАЉЕВО



ГОДИНА XL - БРОЈ 15 - КРАЉЕВО - 20. НОВЕМБАР 2007. ГОДИНЕ

АКТИ ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ КРАЉЕВО

177.

На основу члана 39, 46. и 53. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС“, број 47/03 и 34/06), члана 18. тачка 2. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 9/02, 33/04 и 135/04) и члана 8. Одлуке о грађевинском земљишту („Службени лист општине Краљево“, број 7/07),

Председник општине Краљево, на основу мишљења Комисије за планове СО Краљево изнетог на четрдесетшестој седници одржаној дана 7. септембра 2007. године, донео је

О Д Л У К У

О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ ГЕНЕРАЛНОГ ПЛАНА КРАЉЕВО 2020.

Члан 1.

Овом одлуком приступа се изради Генералног плана Краљево 2020. и утврђује обухват границе Генералног плана у површини од око 5.389,04 ха.

Члан 2.

Израда Генералног плана из члана 1. ове одлуке поверава се Дирекцији за планирање

и изградњу „Краљево“ из Краљева - Сектору за просторно и урбанистичко планирање.

Обрађивач је у обавези да припреми нацрт урбанистичког плана у року од 30 дана од дана доношења ове одлуке, у границама описаним у Програму за израду плана.

Одељење за урбанизам, грађевинарство и стамбено-комуналне делатности Општинске управе општине Краљево, на основу сачињеног нацрта Генералног плана спровеће јавни увид и стручну расправу у складу са одредбама члана 53. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС“, број 47/03 и 34/06).

Члан 3.

Обавезује се обрађивач да Генерални план из члана 1. ове одлуке изради у свему према одредбама важећег закона и подзаконских аката. План мора да садржи све елементе утврђене чланом 36. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС“, број 47/03 и 34/06).

Члан 4.

Израду урбанистичког плана финансираће Скупштина општине Краљево. У току израде плана извршиће се стратешка процена утицаја на животну средину.

Члан 5.

Саставни део ове одлуке је Програм за израду Генералног плана Краљева 2020. са

позитивним мишљењем Комисије за планове СО Краљево од 7. 09. 2007. године и образложење.

Члан 6.

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

Председник општине Краљево

I Број: 2796/07

Дана: 19. новембра 2007. године

Председник општине Краљево
др Милош Бабић, с.р.

178.

На основу члана 39, 46. и 53. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС“, број 47/03 и 34/06), члана 18. тачка 2. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 9/02, 33/04 и 135/04) и члана 8. Одлуке о грађевинском земљишту („Службени лист општине Краљево“, број 7/07),

Председник општине Краљево, на основу мишљења Комисије за планове СО Краљево изнетог на четрдесетшестој седници одржаној дана 7. септембра 2007. године, донео је

О Д Л У К У

О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ ИЗМЕНЕ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА БЛОК 6.2 РИБНИЦА

Члан 1.

Овом одлуком приступа се изради Измене плана детаљне регулације за блок 6.2

Рибница и утврђује обухват границе измене плана у површини од око 1.20 ха.

Члан 2.

Израда Измене детаљног плана из члана 1. ове одлуке поверава се Дирекцији за планирање и изградњу „Краљево“ из Краљева. Сектору за просторно и урбанистичко планирање.

Обрађивач је у обавези да припреми нацрт урбанистичког плана у року од 30 дана од дана доношења ове одлуке, у границама описаним у Програму за израду плана.

Одељење за урбанизам, грађевинарство и стамбено- комуналне делатности Општинске управе општине Краљево, на основу сачињеног нацрта Измене детаљног плана спровешће јавни увид и стручну расправу у складу са одредбама члана 53. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС“, број 47/03 и 34/06).

Члан 3.

Обавезује се обрађивач да Измену плана из члана 1. ове одлуке изради у свему према одредбама важећег закона и подзаконских аката. План мора да садржи све елементе утврђене чланом 39. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС“, број 47/03).

Члан 4.

Израду урбанистичког плана финансираће предузеће „ТУШ,, Д.О.О. из Београда.

Члан 5.

Саставни део ове одлуке је Програм за израду Измене детаљног плана за блок 6.2 Рибница са позитивним мишљењем Комисије за планове СО Краљево од 7. 09. 2007. године и образложење.

Члан 6.

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

Председник општине Краљево

I Број: 2797/07

Дана: 19. новембра 2007. године

Председник општине Краљево
др Милош Бабић, с.р.

179.

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, 61/05 - др. закон, 66/05, 101/05 - др. закон, 62/06 - др. закон и 85/06), члана 40. став 1. и члана 41. тачка 7. и 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 9/02, 33/04, 135/04 и 62/06 - др. закон), 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 9, члана 12. и члана 15. Одлуке о буџету општине Краљево за 2007. годину („Службени лист општине Краљево“, број 18/06) 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 2007. годину („Службени лист општине Краљево“, број 18/06), раздео 2. глава 01. - Председник и општинско веће, пози-

ција 38, економска класификација 499000 - Средства резерве - Текућа резерва, преносе се средства у укупном износу од 2.100.000,00 динара ради уравнотежења расхода буџета умањењем следеће апропријације:

- раздео 4. глава 01. - Општинска управа, позиција 63, економска класификација 425000 - Текуће поправке и одржавање (услуге и материјали), за 2.100.000,00 динара;

2. Из средстава текуће буџетске резерве, раздео 2. глава 01 - Председник и Општинско веће, позиција 38, економска класификација 499000, повећава се за укупан износ од 2.100.000,00 динара износ следећих апропријација:

- раздео 4. глава 01. - Општинска управа, позиција 57, економска класификација 415000 - Накнаде за запослене, за 550.000,00 динара;

- раздео 4. глава 01. - Општинска управа, позиција 58, економска класификација 416000 - Награде, бонуси и остали посебни расходи, за 350.000,00 динара;

- раздео 4. глава 01. - Општинска управа, позиција 64, економска класификација 426000 - Материјал, за 1.200.000,00 динара.

3 Промена апропријација извршена тачком 1. и 2. овог решења, односи се на уравнотежење расхода у погледу недостајућих средстава за измирење обавеза за превоз запослених, исплату јубиларних награда запослених у Општинској управи Краљево и уговорених обавеза набавке материјала.

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, Управи за трезор - Филијала Краљево и архиви.

Председник општине Краљево

I Број: 2680/07

Дана: 8. новембра 2007. године

Председник општине Краљево
др Милош Бабић, с.р.

180.

На основу члана 49. става 2. и 4. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, број 9/02, 87/02, 61/05 - др. закон, 66/05, 101/05 - др. закон, 62/06 - др. закон и 85/06), члана 40. става 1, члана 41. тачка 7. и 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 9/02, 33/04, 135/04 и 62/06 - др. закон), члана 33. став 1, члана 34. тачка 7. и 8. Статута општине Краљево („Службени лист општине Краљево“, број 13/04 и 7/05), члана 4, члана 12. и члана 24. Одлуке о буџету општине Краљево за 2007. годину („Службени лист општине Краљево“, број 18/06) и члана 192. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ“, број 33/97 и 31/01),

Председник општине Краљево, доноси

РЕШЕЊЕ**о коришћењу средстава сталне буџетске резерве**

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету општине Краљево за 2007. годину („Службени лист општине Краљево“, број 18/06), раздео 2. Председник и Општинско веће, са позиције 38, економска класификација 499000 Средства резерве -стална буџетска резерва, одобравају се средства за повећање апропријације - накнада штете од елементарних непогода, у укупном износу од 596.575,26 динара са обрачунатим ПДВ-ом, на име учешћа општине Краљево у отклањању последица клизишта на територији општине Краљево за изведене радове на санацији клизишта и изградњи потпорног зида у Улици Стадионској у Краљеву, на основу одлуке Општинског штаба цивилне заштите Краљево I број 1650/07 од 18.07.2007. године, у сврху измирења рачуна ЈКП „Путеви“ Краљево број 1124-247 од 14.09.2007. године.

Средства из става 1. овог решења пренети на текући рачун ЈКП „Путеви“ Краљево, број 160-7219-50 код банке Интеса, АД Београд, Филијала Краљево.

2. Средства из тачке 1. овог решења распоређују се на повећање апропријације и то:
- раздео 2. - Председник и Општинско веће, позиција 36, економска класификација 484000 - Накнада штете за повреде или штету насталу услед елементарних непогода,
- у износу од 596.575,26 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, Општинском штабу цивилне заштите Краљево, ЈКП „Путеви“, Управи за трезор - Филијала Краљево и архиви.

Председник општине Краљево

I Број: 2575/07

Дана: 24. октобра 2007. године

Председник општине Краљево
др Милош Бабић, с.р.

181.

На основу члана 38. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, број 9/02, 87/02, 61/05 - др. закон, 66/05, 101/05 - др. закон, 62/06 - др. закон и 85/06), члана 40. става 1, члана 41. тачка 7. и 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 9/02, 33/04, 135/04 и 62/06 - др. закон), члана 33. став 1, члана 34. тачка 7. и 8. Статута општине Краљево („Службени лист општине Краљево“, број 13/04 и 7/05), члана 9, 12. и 29. Одлуке о буџету општине Краљево за 2007. годину („Службени лист општине Краљево“, број 18/06) и члана 192. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ, број 33/97 и 31/01),

Председник општине Краљево, доноси

РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету општине Краљево за 2007. годину („Службени лист општине Краљево“, број 18/06), раздео 2. - Председник и Општинско веће, позиција 34. економска класификација 481000 - Дотације невладиним организацијама, одобравају се средства у укупном износу од 350.000,00 динара Православном духовном центру Светог Владике Николаја Жичког, на име учешћа општине Краљево у реализацији изградње и реконструкције грејања и котларнице у згради Православног духовног центра у Краљеву.

2. Средства из тачке 1. овог решења пренети на текући рачун Православног духовног центра Светог Владике Николаја Жичког број 160-41469-23 код Банке Интеза, АД Београд, Филијала Краљево.

3. Корисник из тачке 1. овог решења је у обавези да наменски утроши додељена средства и да поднесе извештај о реализацији циљева за које су средства додељена, као и начин утрошка тих средстава, најкасније у року од 30 дана од дана утрошка средстава Одељењу за привреду и финансије Општинске управе општине Краљево.

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

5. Ово решење објавити у „Службеном листу општине Краљево“.

6. 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, Православном духовном центру Свети Владика Николај Жички Краљево и архиви.

Председник општине Краљево

I Број: 2578/07

Дана: 25. октобра 2007. године

Председник општине Краљево

др Милош Бабић, с.р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

182.

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05 и 61/05), општина Краљево као оснивач, Организација самосталног Синдиката ПУ „Олга Јовичић - Рита“ и директор Предшколске установе „Олга Јовичић - Рита“ закључили су дана 14.11.2007. године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ „ОЛГА ЈОВИЧИЋ - РИТА“

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором, у складу са Законом о раду, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Предшколској установи „Олга Јовичић - Рита“ (у даљем тексту установа), заштита 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 одредбе закона и других општих аката установе.

Члан 3.

Овај уговор примењује се на све запослене у Установи.

II РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос може да заснује лице које поред општих услова прописаних Законом о раду и Законом о основама система образовања и васпитања испуњава и услове утврђене Правилником о систематизацији радних места и другим општим актима установе.

Правилник из става 2. овог члана доноси директор установе.

Одлуку о потреби о заснивању радног односа са запосленим доноси директор.

Члан 5.

Радни однос се заснива закључивањем 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 на које се време закључује сматра се да је уговор о раду закључен 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 дужим од 30 радних дана.

Члан 8.

Радни однос на одређено време заснива се без конкурса:

- када треба заменити запосленог који је привремено одсутан;

- до избора кандидата по расписаном курсу;

- до избора кандидата када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најдуже до завршене школске године.

Установа прима по курсу:

- у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад;

- ради замене одсутног запосленог преко 60 дана.

Члан 9.

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

Сваку промену података датих при заснивању радног односа запослени је обавезан да пријави у року од 3 дана од дана настале промене.

2. Пробни рад

Члан 10.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад, у складу са Правилником о систематизацији радних места.

Радну и стручну способност за време пробног рада оцењује комисија коју формира директор.

На основу извештаја, директор установе закључује или отказује закључење уговора о раду.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци. За време пробног рада установа и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од 5 радних дана.

3. Приправници

Члан 11.

Приправник у смислу одредаба Закона о основама система образовања и васпитања јесте лице које први пут заснива радни однос и оспособљава се за васпитни, односно стручни рад савладавањем програма за увођење у рад васпитача и стручног сарадника ради полагања испита за лиценцу.

Приправнички стаж траје најдуже 2 године од дана заснивања радног односа.

Члан 12.

За време трајања приправничког стажа ради савладавања програма за увођење у рад васпитача и стручног сарадника установе приправнику одређује ментора.

Члан 13.

Приправнику који у року од 2 године од заснивања радног односа не положи испит за лиценцу - престаје радни однос.

Члан 14.

Програм увођења у посао васпитача и стручног сарадника, начин и поступак проверу савладаности програма, програм за сти-

цање лиценце и орган пред којим се полаже регулисани су Правилником Министарства просвете.

4. Распоређивање запослених

Члан 15.

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

- када је у процесу рада потребно обезбедити успешније или ефикасније обављање послова на које се запослени премешта;
- повећаног обима посла и пословања које захтева да се изврши прерасподела послова;
- бржег извршавања послова утврђених планом и програмом рада и развоја;
- трајнијег смањења обима рада;
- укидања радног места на коме запослени ради;
- ради потпунијег коришћења радних способности запосленог и замене одсутног радника;

Приликом доношења решења о распоређивању радника директор прибавља мишљење стручног тима које није обавезујуће.

Члан 16.

Директор може запосленом понудити закључење анекса уговора о раду ради обављања послова за које се захтева нижи степен стручне спреме коју запослени има, ако нема другог одговарајућег посла, и ако је запосленом који је вишак обезбедио меру за запошљавање - премештај на друге послове.

Члан 17.

Уз понуду за закључивање анекса уговора установа је дужна да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок за изјашњавање о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Рок за изјашњавање о понуди је 8 дана од пријема.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост анекса уговора.

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 18.

Пуно радно време запослених у установи износи 40 часова недељно. У оквиру недељног пуног радног времена васпитач у целодневном боравку има 30 часова, а васпитач у припремном предшколском програму 20 часова непосредног рада са децом, а стручни сарадник 25 часова.

Структуру и распоред обавеза васпитача, стручних сарадника у оквиру радне недеље утврђује установа - Годишњим програмом рада.

Члан 19.

Васпитач који је распоређен са 72% прописане педагошке норме има статус запосленог са непуним радним временом.

Васпитач или стручни сарадник који је остао нераспоређен остварује права запосленог за чијим радом је престала потреба у Установи, у складу са законом.

1. Прековремени рад

Члан 20.

Директор може да уведе рад дужи од пуног радног времена у случају:

- више силе;
- изненадног повећања обима посла;

- када је потребно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;

Прековремени рад не може да траје дужи од 8 часова недељно нити дужи од 4 часа дневно.

2. Прерасподела радног времена

Члан 21.

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

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

Члан 22.

У случају прерасподеле радног времена радно време не може да траје дужи од 60 часова недељно. Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмори у току дневног рада

Члан 23.

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

Запослени који ради дужи од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дужи од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

Време одмора из става 1.-3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 24.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

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

2. Дневни одмор

Члан 25.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 26.

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, установа је дужна да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 27.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 28.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана а највише 30 радних дана.

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

1. доприноса на раду:

- | | |
|------------|---|
| - I и II | 2 |
| - III и IV | 3 |
| - V и VI | 4 |
| - VII | 5 |

2. услова рада :

- | | |
|---------------|---|
| - I и II | 3 |
| - III, IV и V | 2 |
| - VI и VII | 1 |

3. стажа осигурања:

до 10	1
11-25	2
преко 25	3

4. инвалиду рада 2 дана

5. самохраном родитељу до 14 година 2 дана

Запосленом са преко 30 година радног стажа припада годишњи одмор од 30 радних дана.

Члан 29.

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.

3) Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 30.

Установа је дужна да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

4) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 31.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години.

1. ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

2. ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа.

5) Коришћење годишњег одмора у деловима

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 три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 28. овог уговора, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор 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.

6) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 33.

У зависности од потребе посла, установа 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 установа не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Установа 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.

5. Плаћено одсуство

Члан 34.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- | | |
|---|--------|
| 1. склапање брака | 5 дана |
| 2. смрти члана уже породице | 5 дана |
| 3. порођаја супруге | 5 дана |
| 4. коришћење рекреативног одмора са упутом синдиката | 5 дана |
| 6. смрт члана шире породице (деда, баба, очева и мајчина мајка), стриц, ујак, тетка | 1 дан |
| 7. ступање у брак детета | 3 дана |
| 8. пресељење | 3 дана |
| 9. полагање стручног испита за сваки дан полагања | 1 дан |
| 9. за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви | 2 дана |
| 10. неговање тешко болесног члана уже породице | 5 дана |
| 11. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама | 1 дан |
| 12. учешће на такмичењима које организује Синдикат у спортским сусретима - радничке спортске игре | 5 дана |

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим а које је дужно по закону да издржава.

Одсуство из тачке 2. и 9. овог члана не урачунава се у укупан број дана плаћеног одсуства у току календарске године.

6. Неплаћено одсуство

Члан 35.

Установа може запосленом одобрити неплаћено одсуство без накнаде зараде у следећим случајевима:

- по захтеву запосленог ради приватних послова ако се не ремети процес рада - најдуже 12 месеци

Решење о одобрењу по захтеву доноси директор.

7. Мировање радног односа

Члан 36.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду у складу са законом.

По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад у року од 15 дана од истека рока по решењу на исте или друге послове који одговарају врсти и степену стручне спреме, одређене врсте занимања.

Уколико се запослени не врати на рад у року из става 2. овог члана, престаје му радни однос.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 37.

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

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здра-

вља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других.

Члан 38.

Запослени је дужан да се обучи за примену заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима да се подвргну редовним и ванредним здравственим прегледима.

Члан 39.

Директор је дужан да обезбеди примену и контролу примене прописаних мера заштите на раду сходно одредбама Закона и Правилника о безбедности и здравља на раду и да за спровођење тих мера одреди одговарајућег запосленог.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 40.

Запослени има право на одговарајућу зарату у складу са законом и уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату зарада запослених у јавним службама.

Члан 41.

Зарату из члана 40. чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, по основу доприноса, пословног успеха Установе и друга примања по основу радног односа у складу са законом.

Под зарадом запосленог сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 42.

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

1. цене рада;
2. коефицијента посла;
3. увећане зараде;
4. обавезе који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање.

Цена рада посла на који је запослени распоређен утврђује се на основу цене рада која је у примени.

Члан 43.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености посла, одговорности на раду, услова рада и стручне спреме, а на бази одредаба Правилника о систематизацији радних места.

Коефицијенти за радна места су следећи:

Група делатности	Захтев стручности	Радна места	Коефицијенти		
1	2	3	4		
II	захтева се стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци	спремачица	6.57		
		помоћни радник у кухињи	6.57		
		сервирка	6.57		
		вешерка	6.57		
		возач	6.57		
III	захтева се стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем у трајању од 3 године	домар	7.52		
		ложач	7.52		
		возач	7.52		
		кувар	7.52		
IV	захтева се стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем у трајању од 4 године	административни радник	8.29		
		финансијски књиговођа	8.29		
		материјални књиговођа	8.29		
		благајник	8.29		
		кувар техничар	8.29		
		економ	8.29		
		магационер	8.29		
		домар	8.29		
		васпитач	12.55		
		мед. сестра	12.55		
		мед. сестра на превен. здравственој заштити	12.55		
		V	захтева се стручна оспособљеност која се стиче специјализацијом на основу стручности из средњег образовања (V степен)	руководилац техничке службе	8.81
		VI	захтева се стручна оспособљеност која се стиче вишим образовањем (VI степен)	васпитач	13.92
сарадник за превн. здрав. заштиту	13.92				
нутрициониста	13.92				
VII	захтева се стручна оспособљеност која се стиче високим образовањем (VII степен)	дефектолог	16.20		
		васпитач	16.20		
		руководилац финансијске службе	16.20		
		секретар	16.20		
		стручни сарадници (соц. радник, логопед, педагог, психолог, сарадник за физичку културу)	16.20		

За организаторе процеса рада и руководеће раднике у предшколској установи, утврђени коефицијенти према стручној спреми, увећавају се за:

1) помоћника директора 10%

Члан 44.

Зарада директора утврђује се уговором о раду који директор закључује са Управним одбором.

Члан 45.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде послова за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања у складу са законом.

Члан 46.

Зарада се исплаћује у току месеца, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Ако установа због поремећаја у пословању није у могућности да исплати зараде у року утврђеном у ставу 1. овог члана директор је дужан да о томе, најкасније 3 дана пре истека рока обавести Одбор репрезентативног синдиката.

Члан 47.

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун до краја месеца за претходни месец.

1. Радни учинак

Члан 48.

Оцена резултата рада запосленог утврђује се на основу следећих критеријума:

- продуктивност рада (групна или појединачна);
- остварених материјалних уштеда и уштеда у времену;
- остварења плана рада и реализације;
- оцене квалитета рада;
- 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.

Уколико је запослени у целини извршио планиране послове из планова и програма рада у складу са нормативима и стандардима рада на основу оцене квалитета и резултата као и друге послове, припада му месечна плата у висини утврђене цене посла који запослени обавља, увећане за остварене резултате рада и то:

- за обављање свих потребних додатних и ванредних послова до 15%
- за увођење иновација у раду за које се унапређује делатност Установе до 15%
- за обављени нарочито креативни посао (израда новог приручника, и дидактичког средства) до 15%
- за обављање послова за које је предвиђен већи степен стручне спреме од оне коју запослени има до 10%

Увећање зарада из овог члана може се вршити само из сопствених средстава установе.

Члан 49.

Оцену резултата рада за запосленог утврђује непосредни руководилац по основу резултата рада, односно квалитета и кванти-

тета запосленом се може умањити основна зарада и до 10 %, о чему решење доноси директор установе на образложени предлог непосредног руководиоца.

2. Увећање зараде

Члан 50.

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

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- 4) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

3. Накнада зараде

Члан 51.

Установа је дужна да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечних зарада у претходна 3 месеца у следећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора;
- коришћења плаћеног одсуства;
- одсуства са рада на дан државног и верског празника који је нерадан дан;
- војне вежбе;
- одазивање на позив државних органа.

Члан 52.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузорокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузорокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 53.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 54.

Запослени у Установи има право на накнаду зараде у висини 70% плате коју би остварио да ради за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа

или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду, који је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица у складу са законом.

4. Накнада трошкова

Члан 55.

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

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају за територију општине Краљево;
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, а најмање у висини утврђеној посебним прописима.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и повратак са рада, под условом да од места становања до места рада има више од 3 километра за општину Краљево.

Трошкови превоза обезбеђују се исплатом у новцу у висини стварних трошкова превоза у јавном саобраћају.

Члан 57.

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

Члан 58.

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

Аконтација за службени пут може се 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 часова, а ако је провео више од 8 до 12 часова 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 пута.

Члан 61.

Дневнице за службено путовање у иностранство запосленом припада у складу са посебним прописима за службена путовања у иностранство.

Члан 62.

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

5. Друга примања

Члан 63.

Установа је дужна да исплати, у складу са општим актом:

1. запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање 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.

Установа 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.

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.

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

Установа 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 64.

Установа може уколико економске могућности дозвољавају запосленом исплатити:

- 1) јубиларну награду за 10, 20 и 30 година непрекидног рада у Установи у висини

1/2 просечне зараде у Установи у месецу исплате за 10 година, 1 зараде за 20 година рада и 1,5 зараде за 30 година рада;

2) 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 последице елементарних непогода;

3) пригодне поклоне (пакетићи за Нову годину, 8. март, одлазак у пензију).

Висину трошкова из тачке 3. одређује директор, а право на новогодишње пакетиће имају деца запослених до 10 година старости.

6. Минималне зараде

Члан 65.

Минималне зараде се исплаћују када оснивач због лоших пословних резултата није у могућности да обезбеди довољно финансијских средстава за зараде радника.

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

Минималну зараду утврђује надлежни орган Републике Србије за период од најмање 6 месеци.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 66.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује директор или лице које овласти у складу са законом.

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

Члан 67.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете у складу са законом.

Ако се не може утврдити део штете за сваког запосленог из става 1. овог члана сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем за штету одговарају солидарно.

Члан 68.

Висина штете утврђује се на основу извештаја Комисије коју формира директор, а на основу тржишне или књиговодствене вредности односно вештачењем стручног лица.

Члан 69.

Директор решењем одређује висину 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 70.

Директор установе може у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете директор Установе ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 71.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Установа је дужна да му накнади штету у складу са законом.

**VIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ
СА РАДА****Члан 72.**

Запослени може бити привремено удаљен са рада:

1. Ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, или ако је учињено повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности;

2. Ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. и 181. Закона о раду.

Члан 73.

Привремено удаљење може трајати најдуже 3 месеца у ком периоду је Установа дужна 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.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 74.**

Установа је дужна да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да због технолошких, економских или органи-

зационих промена у току периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време у смислу члана 153. Закона.

Члан 75.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши директор.

Приликом доношења одлуке директор ће водити рачуна о изјашњавању запосленог, оствареним резултатима рада, имовном стању запосленог у односу запосленог према радним обавезама.

Уколико имају исте резултате рада, предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Имовно стање запослених утврђује се на основу:

- 1) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу плате, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
- 2) тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог домаћинства;

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

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган, у складу са овим уговором.

Члан 76.

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

- 1) број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
- 2) дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;

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

4) број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању;

5) да ли је запослени инвалид рада;

6) да ли су код послодавца запослена оба члана породичног домаћинства.

Изузетно, запосленој жени са дететом до две године живота, самохраном родитељу, усвојоцу или стараоцу малолетног детета, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, као и запосленом који је у делатности предшколског васпитања и образовања провео више од 30 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких, економских или организационих промена.

Члан 77.

Директор је дужан да утврђени предлог достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији за запошљавање, након доношења програма најкасније 8 дана од доношења програма, ради давања мишљења.

Програм доноси Управни одбор.

Члан 78.

Установа је дужна да пре доношења програма у сарадњи са репрезентативним синдикатом у Установи и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 79.

Установа је дужна да пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину у ви-

сини утврђеној чланом 158. став 2. и 159. Закона о раду.

Члан 80.

Запослени коме Установа после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са прописима о запошљавању.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 81.

Радни однос престаје:

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања (члан 175. Закона о раду);
3. васпитачу или стручном сараднику престаје радни однос на крају школске године у којој наврши 40 година стажа осигурања или 65 година живота (члан 132. Закона о основама система образовања и васпитања);
4. споразумом између запосленог и установе;
5. отказом уговора о раду од стране установе или запосленог;
6. на захтев радника;
7. смрћу запосленог;
8. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 82.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље установе:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правоснажног решења о утврђивању радне способности;

2. ако му је по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда, или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правоснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне закона мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци - даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;

5. у случају престанка рада установе у складу са законом.

Члан 83.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума установе и запосленог.

Пре потписивања споразума установа је дужна да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 84.

Запослени има право да установи откаже уговор о раду с тим да отказ мора бити достављен установи у писаном облику најмање 15 дана пре дана, који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Члан 85.

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и потребе установе и то:

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором и уговором о раду;

3. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

4. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актима установе, односно ако је његово понашање такво да не може да ради у установи;

5. ако се запослени не врати на рад у установу у року од 15 дана од истека рока за неплаћено одсуство, или мировање радног односа у смислу Закона о раду;

6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

7. ако запослени одбије закључивање анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1. - 4. и члана 33. став 1. тачка 10. Закона о раду;

8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 86.

Пре отказа уговора о раду из тачке 1.-6. претходног члана директор је дужан да запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

У упозорењу из става 1. овог члана директор је дужан да наведе основ за давање отказа чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок од 5 дана за давање одговора.

Члан 87.

Установа је дужна да упозорење достави Синдикату чији је члан запослени ради давања мишљења.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од 5 радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 88.

Када непосредни руководиоца оцени да запослени у периоду од најмање 3 месеца

није остварио резултате рада који се од њега очекују и 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 даје се у писаној форми и садржи разлоге због којих се покретање поступка предлаже.

По примљеном предлогу, директор образује комисију од 3 члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме исте врсте занимања запосленог чија се способност утврђује.

Комисија почиње са радом у року од 3 дана од добијања решења и да достави директору извештај у року од 10 дана.

Комисија утврђује чињенично стање:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови и сл.) ;
- непосредним увидом у рад запосленог;
- на основу писаног образложења непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјаве од запосленог или других који су имали увида у рад запосленог;
- писменим тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља.

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

Запослени има право да се изјасни на дати извештај комисије.

Након добијања извештаја, 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 може преместити на послове који одговарају његовом знању и способности, а ако таквих послова нема запосленом се отказује уговор о раду уз сва права предвиђеним Законом о раду.

Члан 89.

Установа може запосленом отказати уговор о раду због непоштовања радне ди-

сциipline, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад у установи.

Као непоштовање радне дисциплине из става 1. овог члана утврђује се :

1. неоправдано одсуство са рада два дана у месецу или 3 радна дана у току године;

2. закашњавање на посао или напуштање посла пре радног времена 2 пута у току месеца без сагласности непосредног руководиоца;

3. неоправдано одсуство са посла када је обавезна присутност у смислу педагошке норме Закона о основама система образовања и васпитања;

4. долазак на рад под утицајем алкохола или употреба истог на раду у току радног времена;

5. изазивање или учествовање у нереду или тучи у радним просторијама;

6. недолично понашање на раду којим се нарушава углед установе, као и недолично понашање према странкама - корисницима услуга;

За непоштовање радне дисциплине из става 2. тачка 1.-6. овог члана уместо отказа уговора о раду установа може запосленом да изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из претходног става овог члана може да се изрекне у трајању од 1-3 радна дана.

Члан 90.

Установа може запосленом отказати уговор о раду уколико запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе у следећим случајевима:

1. извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;

2. угрожавање или повређивање физичког или психичког интегритета детета (физичко кажњавање, морално, сексуално или на други начин учињено злостављање;

3. вређање деце запослених које се понавља или утиче на процес образовања;

4. изражавање националне или верске нетрпељивости;

5. подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце или њено омогућавање давање или непријављивање набавке или употребе;

6. подстрекавање на употребу наркотичког средства код деце или њено омогућавање давање или непријављивање набавке или употребе;

7. ношење оружја у установи или у кругу установе;

8. политичко организовање и деловање у просторијама установе;

9. непотпуно, неблаговремено и несавесно вођење евиденције;

10. неовлашћена промена података у евиденцији, брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;

11. уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције;

12. одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу који врши надзор над радом установе, родитељима или старатељима;

13. неизвршавање и несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних обавеза по налогу непосредног руководиоца или директора;

14. злоупотреба службеног положаја и прекорачења овлашћења;

15. незаконито располагање средствима установе;

16. злоупотреба права на боловање;

17. одавање пословне и службене тајне утврђене законом или општим актом;

18. фалсификовање новчаних или других докумената;

19. коришћење средстава установе у намери да се себи или другоме прибави имовинска корист;

20. ако намерно или крајњом непажњом нанесе штету установи за коју је решењем оглашен одговорним;

21. неизвршавање радне обавезе у смислу прописа о штрајку;

22. нетачно и неуредно или невођење прописане евиденције чиме се настоји да се за себе или другога стекне противправна имовинска корист;

23. понављање лакших повреда радних обавеза;

24. свака друга повреда дужности из нормативних аката која представља тежу повреду радне обавезе.

За повреде радне обавезе из става 1. овог члана изриче се мера престанка радног односа ако је повреда учињена умишљајем или из свесног нехата, и ако нису утврђене олакшавајуће околности.

У осталим случајевима може се изрећи новчана казна у висини од 20-35% од зараде исплаћене у месецу у коме је одлука донета у трајању од 3-6 месеци.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду установа може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду без поновног упозорења.

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 91.

Директор установе је дужан да у складу са законом омогући запосленима у предшколским установама који су чланови синдиката неометано обављање свих синдикалних активности које су усмерене на остваривање положаја и права услова рада и укупног животног положаја.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања установе и радне дисциплине.

Члан 92.

Директор је дужан да синдикату који испуњава законом прописане услове репрезентативности омогући:

- неометано покретање иницијатива, захтева и предлога који се односе на побољшавање материјалног, социјалног положаја и општих услова рада запослених;
- правовремено, истинито и објективно информисање о свим битним питањима који

су од интереса за раднике и начин обављања послова и радних задатака;

- присуство свим седницама Управног одбора установе представнику синдиката.

Представник синдиката је дужан да на време, а најкасније 1 дан пре наступања потреба обавести директора установе о свим планираним одсуствовањима са посла у циљу обављања синдикалних активности. Изузетак могу чинити хитни састанци и настале обавезе које нису унапред планиране, па ће се у складу са тим потребама обавештавање вршити у складу и на начин који је у том моменту најпогоднији.

Члан 93.

Председник синдиката у својству заступника својих чланова због синдикалне активности за време обављања своје функције не може бити позван на одговорност нити трпети последице због своје активности, ако поступа у складу са законом, општим актом, овим уговором и другим општим актима установе.

Председници и чланови органа синдиката се не могу за време обављања функције на било који начин стављати у неповољан положај ако поступају у складу са законом и овим уговором, осим ако се стекну оправдани разлози за престанак радног односа.

Члан 94.

Ако запосленом који је изабран на функцију у органу синдиката ван установе вршење функције захтева да привремено престане да обавља послове за које је засновао радни однос у установи мирују права и обавезе које се стичу на раду, и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, или уговором о раду друкчије уређено.

По престанку вршења функције на коју је изабран запослени има права да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад у установу.

Члан 95.

Директор је дужан да:

- синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања и накнаде и пружање потребних стручних административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- плаћено одсуство са рада за председника репрезентативног синдиката смислу члана 211. Закона о раду;
- да представницима синдиката омогући потпуно информисање запослених на за то погодним местима;
- да представницима синдиката омогући : одсуство са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- учешћа у радним и спортским такмичењима и манифестацијама у организацији синдиката;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих заузимају јасни и одређујући ставови.

XII ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА**Члан 96.**

Начин организовања штрајка врши се у складу са Законом о штрајку.

Члан 97.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује оснивач посебном одлуком.

При утврђивању минимума процеса рада оснивач је обавезан да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се и сви корисници преко установе и преко средстава јавног информисања,

имајући у виду да предшколске установе обављају делатност од јавног интереса.

Члан 98.

Одбор синдикалне организације пре ступања у штрајк обавезно доноси одлуку о ступању у штрајк која садржи:

- датум почетка штрајка;
- број и састав чланова штрајкачког одбора (председник и чланови)
- синдикалне захтеве са образложењем;
- предлог за договор око обезбеђивања објеката, запослених и деце у време трајања штрајка;
- предлог за отпочињање преговора око поднетих захтева.

XIII ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**1. Закључивање и примена колективног уговора****Члан 99.**

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

2. Поступак за измену и допуну колективног уговора**Члан 100.**

Измене и допуне овог уговора врше се анексом, на начин и по поступку на који је закључен.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу, писменим путем, са образложењем, потписници овог уговора.

Потписници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писмени предлог из става 2. овог члана и да о томе донесу одлуку.

3. Важење и отказ колективног уговора

Члан 101.

Потписници овај уговор могу раскинути споразумно уговором или писаним отказом само једне уговорне стране.

Члан 102.

У случају отказа, овај уговор се примењује до разрешења спорних питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа, започну поступак преговарања о разрешењу спорних питања.

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивања новог, уколико се за то стекну законски услови.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 103.

Овај уговор закључује се на период од 3 године.

I Број: 2748/07

Дана: 14. новембра 2007. године

Председник општине Краљево
др Милош Бабић, с.р.

Представник репрезентативног
синдиката

Нада Арсенијевић, председник, с.р.

ПУ „Олга Јовичић-Рита“
Краљево

Снежана Мандић, директор, с.р.

По истеку рока из става 1. овог члана колективни уговор престаје да важи ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Члан 104.

За праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба овог уговора надлежна је комисија коју именује оснивач, а сачињавају је по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању овог уговора.

Члан 105.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор број 373 од 16.05.2003. године.

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања, а примењиваће се осмог дана од дана објављивања на огласној табли установе.

По основу члана 1. овог Закона о...

Правилник о...

Уговором о...

Правилник о...

Уговором о...

Правилник о...

Уговором о...

Правилник о...

Уговором о...

Правилник о...

По основу члана 1. овог Закона о...

Правилник о...

Уговором о...

Правилник о...

Уговором о...

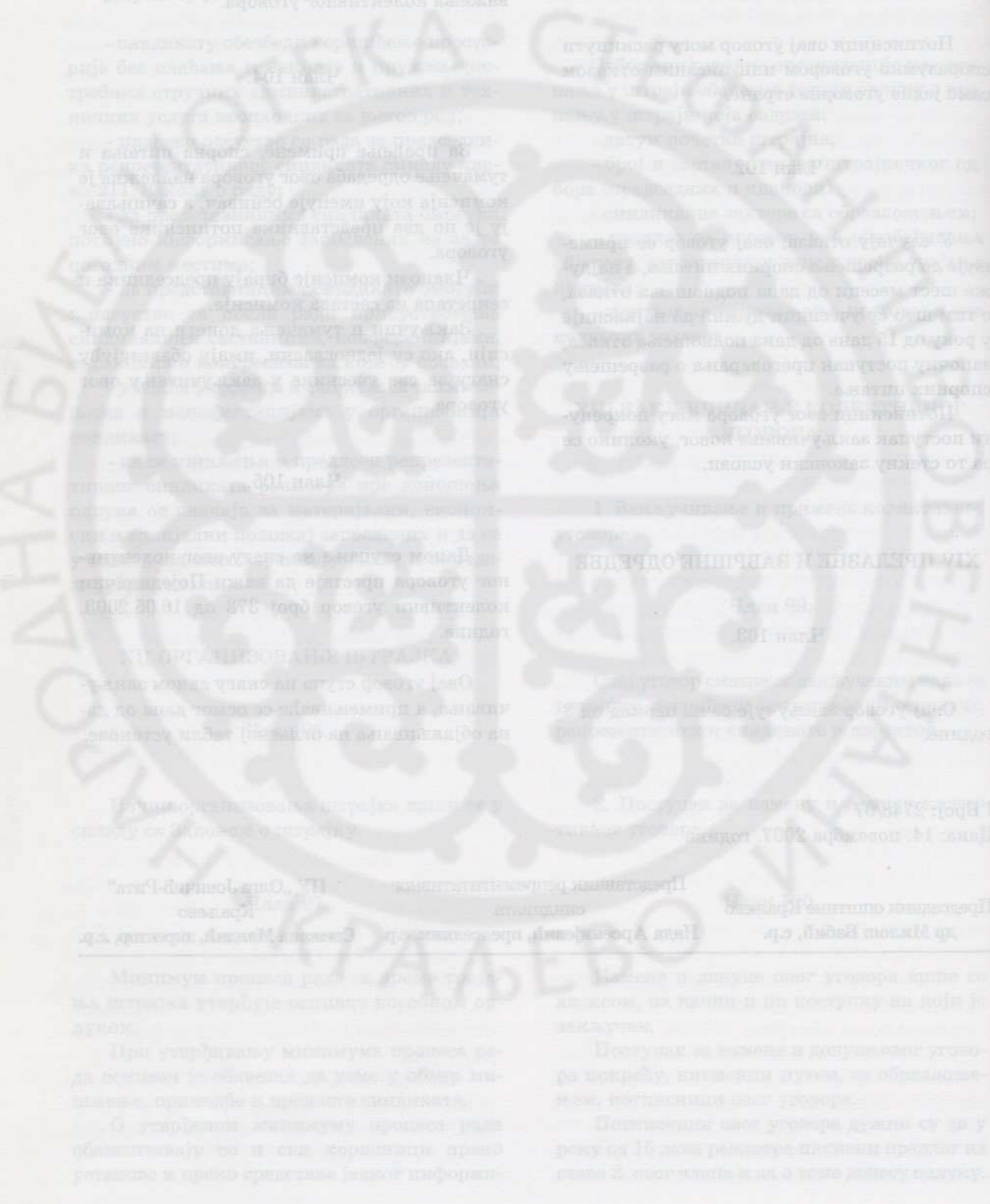
Правилник о...

Уговором о...

Правилник о...

Уговором о...

Правилник о...



САДРЖАЈ

Страна

АКТИ ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ КРАЉЕВО

177. Одлука о приступању изради Генералног плана Краљево 2020.	1
178. Одлука о приступању изради измене плана Детаљне регулације за блок 6.2 Рибница	2
179. Решење о коришћењу средстава сталне буџетске резерве I Број 2575/07 од 24.10.2007. године	3
180. Решење I Број 2578/07 од 25.10.2007. године	4
181. Решење о промени апропријација корисника буџета I Број 2680/07 од 08.11.2007. године	4

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

182. Колективни уговор Предшколске установе „Олга Јовичић Рита“ Краљево	5
---	---



Издавач: Скупштина општине Краљево - Главни и одговорни уредник Данијела Граховац,
секретар Скупштине општине Краљево - Телефон: 036 306 020

Текући рачун: 840-733152843-12 за претплатнике који се финансирају из буџета Републике Србије
840-745151843-03 за претплатнике који се финансирају из буџета локалне самоуправе и остале претплатнике

Штампа: "Кварк", Краљево