



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



БРОЈ 10 - 23. АПРИЛ 2018. ГОДИНЕ

101.

На основу члана 1. став 2, члана 3. став 1, члана 240. и члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), град Краљево као оснивач, Синдикална организација запослених у Јавном предузећу за уређивање грађевинског земљишта „Краљево“, као репрезентативни синдикат и Јавно предузеће за уређивање грађевинског земљишта „Краљево“, као послодавац, закључују следећи

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада код послодавца Јавног предузећа за уређивање грађевинског земљишта »Краљево«, поступак измена и допуна Колективног уговора, међусобни односи учесника Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Послодавцем у смислу одредаба Закона о раду сматра се Јавно предузеће за уређивање грађевинског земљишта „Краљево“. Директор јавног предузећа врши права и обавезе у име послодавца.

#### Члан 2.

Права, обавезе и одговорности из радног односа, које нису уређене овим колективним уговором, уређују се Уговором о раду.

#### Члан 3.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

## II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 4.

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

Општим актом из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други услови за рад на тим пословима.

Општи акт из става 1. овог члана доноси директор.

#### Члан 5.

Радни однос заснива се добровољно ради обављања одређених послова код послодавца и остваривања зараде и других права која се стичу на раду и по основу рада.

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

Лице које заснива радни однос дужно је да послодавцу достави исправе и доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

#### Члан 6.

Страни држављанин и лице без држављанства могу да заснују радни однос под услови-

ма утврђеним Законом о раду и посебним законом.

#### **Члан 7.**

Одлуку о потреби за новим радницима доноси послодавац, када су испуњени следећи услови:

1. да код послодавца постоји радно место, односно послови утврђени Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, са описом послова и услова за рад на њему;

2. да постоји слободно односно упражњено радно место;

3. да постоји потреба за попуњавањем слободног односно упражњеног радног места;

4. да је пријем новог броја радника на годишњем нивоу планиран Програмом рада и пословања Предузећа.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и условима и правилима послодавца у вези са испуњењем уговорних и других обавеза и права из радног односа.

### **2. Уговор о раду**

#### **Члан 8.**

Радни однос се заснива уговором о раду на неодређено или одређено време. Уговор о раду закључују запослени и послодавац на начин и под условима утврђеним законом и овим колективним уговором.

Надлежна служба послодавца, дужна је да лице из става 1. овог члана пријави организацији обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

### **3. Ступање на рад**

#### **Члан 9.**

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду. Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога (случајеви више силе) или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

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

### **4. Пробни рад**

#### **Члан 10.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за оне послове за које је Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места утврђен пробни рад као посебан услов за рад и ако је уговором о раду утврђена дужина трајања пробног рада и начин провере радних и стручних способности.

Пробни рад из става 1. овог члана може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може се утврдити за приправника и у случају заснивања радног односа на одређено време.

Пре истека времена за које је уговорен пробни рад послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи најмање пет радних дана.

#### **Члан 11.**

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија коју образује послодавац, састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као запослени који је на пробном раду, а своје мишљење у писменом облику о резултатима пробног рада доставља послодавцу у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

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

### **5. Радни однос на одређено време**

#### **Члан 12.**

Уговор о раду може да се закључи на одређено време у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

### **6. Радни однос са непуним радним временом**

#### **Члан 13.**

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања

и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Овим уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

#### **Члан 14.**

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца, може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца без сагласности послодавца, и да на тај начин оствари пуно радно време.

Кад запослени ради код два (или више) послодаваца да би остварио пуно радно време, послодавци су дужни да се споразумеју у писменом облику о времену рада и остваривању права код сваког од њих.

Споразум из става 2. овог члана потписују послодавци.

### **7. Приправници**

#### **Члан 15.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

Дужина приправничког стажа дефинисана је Правилником из става 1. овог члана, али не може да траје дуже од годину дана, осим ако законом није другачије одређено.

#### **Члан 16.**

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и сва друга права по основу радног односа, у складу са законом и Уговором о раду.

#### **Члан 17.**

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

#### **Члан 18.**

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник полаже приправнички испит.

На испиту из става 1. овог члана приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањима потребним за вршење послова за које стиче оспособљеност за самосталан рад, а може се на предлог непосредног руководиоца и одлуке директора ослободити обавезе полагања приправничког испита ако је по оцени непосредног руководиоца оспособљен за самостални рад.

#### **Члан 19.**

Приправник који је положио приправнички испит, а засновао радни однос на неодређено време, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време престаје радни однос даном утврђеним уговором о раду.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање приправничког испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању из неоправданих разлога, сматраће се да испит није положио.

Приправнику који не положи приправнички испит престаје радни однос са послодавцем.

## 8. Волонтерски рад

### Члан 20.

Послодавац може са незапосленим лицем да закључи уговор о волонтерском раду.

Волонтером из става 1. овог члана сматра се лице које послодавац прима на стручно усавршавање без заснивања радног односа, а у складу са законом.

## III ПРЕМЕСТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 21.

У случају потребе процеса и организације рада запослени може бити премештен на други одговарајући посао, за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме, а који одговара знању и способностима које запослени поседује.

Запослени може, у изузетним околностима да буде премештен на други посао, за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме. Ти случајеви су: виша сила која је настала или непосредно предстоји (пожар, земљотрес, поплава); квара на средствима рада или недостатак материјала; прекид рада на радном месту на коме запослени обавља рад; замена изненадно одсутног запосленог, ако то захтева процес рада.

Запослени може бити премештен на други посао за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме под условима из става 2. овог члана само док трају изузетне околности због којих је до премештаја дошло, а најдуже три месеца.

### Члан 22.

Ако запослени у времену од најмање три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима се налази, или не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац покреће поступак за утврђивање знања и способности запосленог, односно резултата рада тог запосленог.

Поступак из става 1. овог члана може се покренути и од стране непосредног руководиоца у писаном облику са образложењем директору. Директор по добијању захтева, образује

комисију, која утврђује знање и способности, односно резултате рада запосленог на основу унапред утврђених критеријума, норматива и стандарда.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени, чије се способности утврђују. У комисији не може бити подносиоц захтева.

Ако комисија, на одговарајући начин утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова радног места, на коме је распоређен, или да не остварује одговарајуће резултате рада, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, али не ниже од једног степена стручне спреме предвиђене за послове које је обављао. Ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос у складу са законом и овим колективним уговором.

## IV РАДНО ВРЕМЕ

### 1. Пуно и непуно радно време

#### Члан 23.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

### 2. Непуно радно време

#### Члан 24.

Непуним радним временом у смислу Закона о раду сматра се радно време краће од пуног радног времена.

### 3. Прековремени рад

#### Члан 25.

По писаном налогу послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима више силе (поплава, пожар, земљотрес, олујно невреме), изненадног повећања обима посла, када се започети посао који се мора завршити без прекида не може завршити у току радног времена и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Послодавац доноси одлуку о прековременом раду у складу са својим овлашћењима, ако законом није друкчије одређено.

#### 4. Распоред радног времена

##### Члан 26.

Радна недеља код послодавца траје пет радних дана.

Запослени код послодавца раде једнократно.

Радни дан по правилу траје осам часова.

##### Члан 27.

Изузетно од члана 26. став 1. овог колективног уговора, послодавац, када организација рада то захтева, радну недељу може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да у писаној форми обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана пре почетка радова, или у краћем року уз сагласност запосленог.

#### 5. Прерасподела радног времена

##### Члан 28.

Прерасподела радног времена врши се у случајевима, на начин и под условима утврђеним законом.

У случају прерасподеле радног времена радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси послодавац, ако законом није друкчије одређено.

#### 7. Ноћни рад

##### Члан 29.

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

Ако је рад организован у сменама, мора се обезбедити измена смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, осим уз његову писмену сагласност.

Рад ноћу представља посебан услов рада у погледу права запосленог.

## V ОДМОР И ОДСУСТВА

### 1. Одмор у току дневног рада

#### Члан 30.

Запослени, који ради најмање 6 часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени за којег је одређен рад дужи од пуног радног времена, не краћи од десет часова дневно, а у складу са чланом 25. овог колективног уговора, има право на одмор у трајању од 45 минута, од којих 15 минута може да користи у осмом сату радног времена, или у наставку времена за дневни одмор из става 1. овог члана.

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

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

#### Члан 31.

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

Одлуку о распореду коришћења дневног одмора доноси послодавац.

### 2. Дневни одмор

#### Члан 32.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова, у оквиру 24 часа.

### 3. Недељни одмор

#### Члан 33.

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

#### 4. Годишњи одмор

##### а) Стицање права на годишњи одмор

###### Члан 34.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослени, који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада. Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад (време боловања) 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 или заменити новчаном накнадом осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

##### б) Дужина годишњег одмора

###### Члан 35.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се овим колективним уговором, у складу са законом.

###### Члан 36.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум из члана 35. став 1. овог колективног уговора кумулативно увећава:

1. по основу сложености послова односно радног места, за послове односно радна места за које се тражи:

а. високо образовање на студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова по пропису који уређује високо образовање почев од 10.09.2005. године и студијама у трајању од најмање 4 године по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године ..... 5 радних дана

б. високо образовање на студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова по пропи-

су који уређује високо образовање почев од 10.09.2005. године и студијама у трајању од најмање 2 године по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године .....

..... 4 радна дана

в. средње образовање..... 3 радна дана

г. основно образовање .....2 радна дана

2. по основу услова рада на радном месту,

..... 2 радна дана

3. по основу стажа осигурања, за сваких навршених 10 година стажа осигурања .....

..... 1 радни дан

4. инвалиду рада и војном инвалиду .....

..... 2 радна дана

5. самохраном родитељу са дететом до 14 година старости и родитељу који има троје и више деце до 14 година старости .....

..... 2 радна дана

6. родитељу који се стара о детету оштећеном церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелом од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, а ради са пуним радним временом код послодавца..... 6 радних дана

Годишњи одмор запосленог по основама од тачке 1. до тачке 5. овог члана, не може бити дужи од 30 радних дана за календарску годину.

###### Члан 37.

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

Празници, који су нерадни дани у складу са законом (државни празници, породични верски празник), 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 онеспособљен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

Ако је запослени, за време коришћења годишњег одмора, привремено онеспособљен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

Ако је запослени, за време коришћења годишњег одмора, привремено онеспособљен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

##### в) Сразмерни део годишњег одмора

###### Члан 38.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 36. овог уговора (сразмеран део), за сваки месец дана рада у

календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

**г) Коришћење годишњег одмора  
у деловима**

**Члан 39.**

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак, најкасније до 30. јуна наредне године.

**д) Распоред коришћења годишњег одмора**

**Члан 40.**

У зависности од потреба посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

**ђ) Накнада зараде**

**Члан 41.**

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

**5. Одсуство уз накнаду зараде  
(плаћено одсуство)**

**Члан 42.**

Запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство, уз накнаду зара-

де, у укупном трајању до седам радних дана у случају:

1. склапања брака 7 радних дана;
2. порођаја супруге запосленог 7 радних дана;
3. теже болести члана уже породице 7 радних дана;
4. одласка на одслужење војног рока 3 радна дана;
5. потребе пресељења запосленог 3 радна дана;
6. полагања стручног испита 3 радна дана;
7. полагање специјалистичког испита 3 радна дана;
8. учешћа на радним и спортским такмичењима 3 радна дана.
9. празновање крсне славе 1 радни дан

Поред права из става 1. овог члана запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство, уз накнаду зараде, у појединачном трајању и на:

1. пет радних дана због смрти члана уже породице,
2. два радна дана због смрти члана уже породице брачног друга;
3. два узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
4. пет радних дана у циљу заштите и отклањања штетних последица проузрокованих невременом, поплавом, пожаром или елементарним непогодама;

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници, рођена браћа и сестре, родитељи, старатељи, усвојилац, усвојеник.

Тежом болешћу, у смислу овог колективног уговора сматра се болест која по медицинским критеријумима захтева неопходну негу.

**6. Неплаћено одсуство**

**Члан 43.**

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

1. неговања оболелог члана уже породице запосленог 5 радних дана;
2. смрти сродника који не спадају у чланове уже породице запосленог 2 радна дана;

3. учествовања у такмичењима спортских клубова и културно-уметничких организација и друштава 5 радних дана.

Послодавац може запосленом на његов захтев да омогући коришћење неплаћеног одсуства у максималној дужини до 12 месеци у периоду од 3 године, уз услов да је запослени код послодавца провео најмање две године непрекидно и да то не ремети процес рада код послодавца.

За време одсуствовања са рада из става 2. овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим колективним уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

## 7. Мировање радног односа

### Члан 44.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

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

3. привременог упућивања на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом или ако је закључен уговор о пословној сарадњи, а најдуже годину дана;

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

5. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до 6 месеци.

Одлуку о мировању радног односа доноси послодавац, у складу са законом.

Запослени има право и обавезу да се врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана престанка мировања радног односа из става један овог члана.

## VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Општа заштита

#### Члан 45.

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

Послодавац је дужан да донесе Правилник о техничким мерама заштите на раду у свему у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Послодавац је дужан да обезбеди потребне услове за заштиту на раду у складу са законом и прописаним мерама и нормативима заштите на раду, а запослени је дужан да се придржава мера заштите на раду ради заштите свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених и других лица.

Послодавац је дужан да запосленог упозна са свим опасностима радног места по живот или здравље, с правима и обавезама у вези са заштитом на раду и условима рада, а запослени има право и дужност да се пре распоређивања на радно место упозна с прописаним мерама заштите на раду у вези са пословима које треба да обавља, као и с организовањем и спровођењем заштите на раду.

Запослени има право да одбије да ради ако му објективно прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду. У том случају послодавац је дужан да одмах предузме мере за отклањање непосредне опасности по живот, односно здравље запосленог.

#### Члан 46.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног здравственог органа за оцену радне способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.



## 2. Заштита материнства

### Члан 47.

Заштита материнства спроводиће се у случајевима, условима, обиму и трајању и на начин који су утврђени Законом о раду.

## 3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

### Члан 48.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно новорођено дете под условима, на начин и у времену утврђеном законом.

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

### Члан 49.

Породиљско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно новорођено дете, од дана отпочињања породиљског одсуства.

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

### Члан 50.

Отац детета може да користи породиљско одсуство до навршена три месеца од дана рођења детета у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, теже болести). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право на одсуство ради неге детета у складу са законом.

За време породиљског одсуства са рада, ради неге детета, запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом и овим колективним уговором.

### Члан 51.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породиљског одсуства, има право да користи породиљско одсуство из члана 52. став 1. овог колективног уговора.

## 4. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

### Члан 52.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

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

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са овим колективним уговором или уговором о раду, а за другу половину радног времена накнаду зараде у складу са законом.

### Члан 53.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота, има право да ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршених три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада ради неге детета усвојитељ, хранитељ, односно старатељ, има право на накнаду зараде у складу са законом.

#### **Члан 54.**

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној цереброваскуларном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени, који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим колективним уговором или уговором о раду.

#### **Члан 55.**

Права из члана 54. овог колективног уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

#### **Члан 56.**

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не напуни три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако законом, овим колективним уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

Права из овог члана има и усвојитељ, хранитељ, односно старатељ детета млађег од три године.

### **5. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама**

#### **Члан 57.**

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 47. овог уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, а у складу са законом.

#### **Члан 58.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом коју одбије да прихвати посао у смислу члана 57. овог уговора.

Ако послодавац не може да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 57. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

### **6. Обавештење о привременој спречености за рад**

#### **Члан 59.**

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара, која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана, дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

## VII ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Зарада

#### Члан 60.

Запослени има право на зараду у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, а обухвата сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог за долазак и одлазак са рада, за време проведено на службеном путу у

земљи и иностранству, за смештај, исхрану и боравак на терену.

### Зарада за обављени рад и време проведено на раду

#### Члан 61.

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

- основне зараде,
- радног учинка и
- увећане зараде.

### Основна зарада

#### Члан 62.

Основна зарада за послове које запослени обавља утврђује се множењем основне цене рада за најједноставнији посао са коефицијентом посла, за пуно радно време.

#### Члан 63.

Коефицијент за обрачун зарада запослених утврђује се у оквиру групе послова за рад једнаке вредности који подразумева рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност и то:

Група посл.	Опис послова	Стручна спрема	Коеф.ст спреме	сложеност	одговорност	укупно
I	Најједноставнији послови	НК	1,00	0,00-0,20	0,00-0,20	1,00-1,40
II	Послови за које је потребно основно образовање као што су послови одржавање хигијене пословних објеката, помоћни послови фигураната, курирски послови, послови телефонисте, дактилографски послови и други сродни послови	НСС	1,20	0,10-0,40	0,10-0,30	1,40-1,90
III	Средње сложени послови КВ радника као што су одржавање објеката, возачи и други слични послови	КВ	1,50	0,20-0,30	0,20-0,50	1,90-2,30
IV	Сложени послови за које је потребно средње образовање стручне спреме и ВКВ радника који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада као што су: платни промет, благајнички и обрачунски послови за евиденцију наплате, референте за надзор у обављању комуналних делатности, сарадња са месним заједницама, референти за послове урбанизма и геодезије и други сродни послови.	ССС	1,60	0,30-0,50	0,30-0,50	2,20-2,60

Група посл.	Опис послова	Стручна спрема	Коеф.ст спреме	сложеност	одговорност	укупно
V	Сложени специјализовани послови за које је потребно високо образовање на студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање почев од 10.09.2005. године и студијама у трајању од најмање 2 године по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године за које је потребно организационо стручно и оперативно вођење процеса рада, сложености послова на припреми, праћењу и анализи као што су: јавне набавке, заштита на раду, послови ликвидатора, евиденција тех. документације, специјализовани послови надзора и контроле, организовање геодет. послова, послови референта за радне односе и др.	ВШС	2,00	0,30-0,60	0,40-0,60	2,70-3,20
VI	Сложени послови за које је потребно високо образовање на студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова по пропису који уређује високо образовање почев од 10.09.2005. године и студијама у трајању од најмање 4. године по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године, као што су послови стручног вођења процеса рада, вршење стручног надзора, сложени послови у области правне и економско-финансијске делатности, сложени послови за област урбанизма и просторног планирања, пројектовање, путне привреде, водопривреде, геодезије и други сродни послови, као и најсложенији послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођење одељењима, службама и секторима, у оквиру јединственог процеса рада у предузећу.	ВСС	2,50	0,50-1,40	0,50-1,30	3,50-5,20

**Члан 64.**

Коефицијент радног места садржи сложеност послова, одговорност и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима и дефинише се уговором о раду за свако радно место посебно.

Уговорени коефицијент не може бити мањи ни већи од укупног коефицијента дефинисаног групом послова којој радно место припада.

**Члан 65.**

Износ средстава за исплату зарада запослених утврђује се полазећи од финансијских услова одређених годишњим Програмом пословања.

**б) Резултати рада-радни учинак****Члан 66.**

Резултати рада утврђују се на основу оцене квалитета и квантитета обављеног рада запосленог, односу према раду и технолошкој дисциплини.

На основу квалитета и квантитета извршеног рада, основна зарада може да се увећа највише до 10%, односно умањи највише до 10%.

Оцену радног доприноса из става 1. овог члана доноси директор на предлог руководиоца сектора.

**в) Увећана зарада (додатак на зараду)****Члан 67.**

Зарада запосленог увећава се:

1. за рад на дан државног празника или верског празника који је нерадни дан, у висини 110 % од основице,

2. за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању вредности коефицијента радног места, у висини 26% од основице,

3. за прекоремени рад у висини 26% од основице.

4. Зарада запосленог увећава се по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца за 0,4% од основице.

5. По основу радног искуства стеченог на основу времена проведеног у радном односу код другог послодавца за 0,4% од основице.

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

**2. Минимална зарада****Члан 68.**

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначаје са пуним радним временом у складу са законом.

**3. Накнада зараде****Члан 69.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у предходних дванаест месеци за време одсуствовања са рада на дан државног празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивање на позив државног органа.

**Члан 70.**

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

1) у висини 80% просечне зараде у предходних дванаест месеци у којима је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болошћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено.

2) у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којима је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

**Члан 71.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде у предходних дванаест месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

**Члан 72.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% зараде у предходних дванаест месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

**Члан 73.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% зараде за време прекида рада ради присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа струковне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката, уколико запосленом не припада надокнада од тих органа и организација.

**4. Рок за исплату зараде****Члан 74.**

Зарада се исплаћује најкасније до 30-ог у месецу за претходни месец, осим у случајевима када се мерама и прописима државних органа измене рокови за исплату зарада.

## 5. Обрачун зараде и накнаде зараде и евиденција

### Члан 75.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде, достави обрачун под условима, на начин и у времену прописаним Законом о раду.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде, у случајевима, на начин и у роковима прописаним Законом о раду.

### Члан 76.

Обрачунска листа зарада сваког запосленог мора да садржи: податке прописане правилником о садржини обрачунате зараде односно накнаду зараде и Законом о раду.

## 6. Накнада трошкова

### а) Долазак на рад и повратак са рада

#### Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова за свакодневни долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, на релацији на којој запослени путује.

Запослени који има трошкове превоза подноси захтев послодавцу за накнаду истих и у прилогу захтева доставља копију личне карте из које се види адреса становања.

Послодавац може обезбедити накнаду трошкова превоза из става 1. овог члана за волонтере и за раднике на привременим и привременим пословима.

Трошкови превоза обрачунавају се за удаљеност преко 2км од адресе у месту становања до радног места.

### б) Службено путовање

#### Члан 78.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини неопорезивог износа у складу са важећим прописима.

### Члан 79.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења (осим у хотелу са пет звездица), превоза и друге трошкове по приложеном рачуну.

Накнада трошкова превоза на службеном путовању признаје се:

1. у целости према приложеним рачунима превозника, за стварно извршен превоз до одредишта и натраг;

2. 10% од вредности цене литра горива по километру удаљености од места поласка до места одредишта (дужина пређеног пута, утврђена у даљиномерима или у ауто-карти, и одобрена од послодавца), ако запослени по одобрењу послодавца користи сопствено возило;

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

### Члан 80.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

1. за више од 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница,

2. за време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

### Члан 81.

Службено путовање у иностранство запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

### Члан 82.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. за месечну исхрану у току рада у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у граду Краљеву, у децембру претходне године.

2. по основу регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана: у висини од просечне месечне зараде остварене у граду Краљеву у децембру претходне године, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана.

Регрес из претходног става исплаћује се месечно.

## 7. Друга примања

### Члан 83.

Послодавац је дужан да исплати запосленим:

1) накнаду стварних трошкова погребних услуга и опреме а највише до висине неопорезивог износа у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

2) накнаду штете због повреде на раду или професионалне болести, у складу са законом.

3) Послодавац обезбеђује средства за плаћање годишњих лиценци Инжењерске коморе Србије свим запосленим који на исту имају право и користе их у обављању радних задатака код послодавца. Забрањено је коришћење лиценце за послове који представљају сукоб интереса у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Послодавац може обезбедити поклон за Нову годину и Божић деци запослених, старости до 12 година навршених у години претходној у односу на годину за коју се поклони обезбеђују, у укупној вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, деца и родитељи запосленог.

### Члан 84.

Послодавац је дужан да запосленим исплати отпремнину при одласку у пензију у висини од 3 просечне остварене зараде у претходна 3 месеца пре момента исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленим код послодавца у моменту исплате, односно три

просечне зараде по запосленим исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

## 8. Солидарна помоћ

### Члан 85.

Послодавац запосленим може обезбедити једнократну новчану помоћ у току једне календарске године у висини до неопорезивог износа који је предвиђен законом:

1. за случај дуже и теже болести или повреде на раду,

2. за случај трошкова лечења запосленог у земљи или иностранству,

3. за случај штете од елементарних непогода, поплаве, пожара, временске непогоде, земљотреса,

4. за случај куповине лекова, медицинске опреме и помагала за запосленог или члана његове уже породице које је по закону дужан да издржава;

5. за случај смрти члана уже породице;

6. за случај здравствене рехабилитације радника;

7. за случај наступања теже инвалидности.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 5. овог члана сматрају се брачни друг, деца и родитељи запосленог.

### Члан 86.

Послодавац је дужан да запосленим обезбеди једнократну новчану помоћ у току једне календарске године:

1. за рођење детета до висине минималне зараде у Републици Србији

2. ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених у висини утврђеној посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

## 9. Јубиларна награда

### Члан 87.

Послодавац запосленим обезбеђује јубиларну награду поводом јубиларних година рада код послодавца, и то:

1. за 10 непрекидних година рада у висини једне просечне зараде које је запослени остварио у претходна три месеца или просечне зараде предузећа остварене у последња три месеца, у зависности шта је повољније за запосленог

2. за 20 непрекидних година рада у висини 1,5 просечне зараде које је запослени остварио у претходна три месеца или просечне зараде предузећа остварене у последња три месеца, у зависности шта је повољније за запосленог .

3. за 30 непрекидних година рада у висини две просечне зараде које је запослени остварио у претходна три месеца или просечне зараде предузећа остварене у последња три месеца, у зависности шта је повољније за запосленог.

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

#### **Члан 88.**

Послодавац може запосленима да исплати део добити предузећа остварене по годишњем финансијском извештају предузећа сразмерно њиховом доприносу у остваривању добити.

Одлуку о исплати дела добити из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор на предлог директора уз сагласност оснивача.

### **10. Зајам**

#### **Члан 89.**

Послодавац може запосленом да обезбеди зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, до износа једне просечне месечне зараде остварене у Републици или предузећа, када за то постоје финансијске могућности.

Запосленом се зајам обезбеђује као бескалатни, а враћа се најдуже у року од шест месеци, у једнаким месечним ратама, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у којем је зајам исплаћен.

Запосленом се не може одобрити нови зајам док у потпуности не врати раније исплаћени зајам.

#### **Члан 90.**

Послодавац ће издвајати средства у износу од 1% обрачунатих на масу средстава ис-

плаћених на име зараде за сваки месец у циљу превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених, све у поступку и на начин утврђен споразумом између послодавца и синдиката.

Средства из става 1. овог члана ће се строго наменски користити у складу са програмом превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених.

## **VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

#### **Члан 91.**

Уговором о раду могу бити утврђени услови које запослени не може обављати без сагласности послодавца у своје име и за свој рачун, нити у име и за рачун другог правног или физичког лица на територији града Краљева.

#### **Члан 92.**

Ако запослени прекрши одредбу члана 99. овог колективног уговора чини тежу повреду радне обавезе због које му може престати радни однос код послодавца.

У случају из става 1. овог члана послодавац може захтевати и накнаду штете која се утврђује у складу са законом и овим колективним уговором.

Уговором о раду који закључују послодавац и запослени може се предвидети и уговорити забрана конкуренције као и накнада штете из предходног члана по престанку радног односа запосленог, у року који не може да буде дужи од једне године по престанку радног односа.

## **IX НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 93.**

Запослени је одговоран, у складу са законом, за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Постојање штете, околности под којима је она настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује посебна комисија, коју образује послодавац и која је дужна да поступи у року од 15 дана од добијања решења и доноси предлог о висини штете.



Коначну одлуку о висини штете доноси директор у писаној форми, којом се обавезује запослени да надокнади штету и рок за надокнаду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама предходног става овог члана, поднеће се тужбени захтев на накнаду штете надлежном суду.

#### **Члан 94.**

Запослени, који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

#### **Члан 95.**

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и овим колективним уговором.

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана, запослени подноси послодавцу у писаном облику, у коме назначује штету коју је претрпео, износ штете и предлог начина њене накнаде.

Запослени и послодавац могу се споразумети о висини накнаде штете из става 1. овог члана, начину и року њене исплате.

### **X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **1. Разлози за престанак радног односа**

##### **Члан 96.**

Радни однос престаје у следећим случајевима:

1. истеком рока за који је заснован,
2. кад запослени наврши законом предвиђен број година живота, и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју,
3. споразумом између запосленог и послодавца,
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
6. смрћу запосленог,

7. у другим случајевима утврђеним законом и овим колективним уговором.

##### **Члан 97.**

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

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

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

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

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

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка радног односа, у складу са законом.

#### **2. Споразумни престанак радног односа**

##### **Члан 98.**

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

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

#### **3. Отказ од стране запосленог**

##### **Члан 99.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, достављањем отказа уговора о раду у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обаве-

за утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито пре-стао радни однос.

#### 4. Отказ од стране послодавца

##### Члан 100.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1. ако не остварује резултате рада, односно ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду;

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1. неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне обавезе;

2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства и опрему за личну заштиту на раду;

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то:

1. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три узастопна месеца;

2. неоправдано закашњење на посао или недозвољено и неоправдано напуштање посла у току радног времена или ранији одлазак са посла пре истека радног времена дуже од 3 радна дана у месецу;

3. неоправдано изостајање са посла 5 радних дана у току 12 месеци;

4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног дејства отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимања мера

ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;

5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором или општим актом;

6. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;

7. фалсификовање новчаних и других докумената;

8. изазивање нереди и учествовање у тучи у просторијама послодавца;

9. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом;

10. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

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

12. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

13. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачке 11. и 12. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог на потребе послодавца и то:

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

2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу Закона о раду.

##### Члан 101.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 100. става 2. и 3. овог

уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана;

2. новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 101. овог уговора, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Члан 102.**

Послодавац може запосленом из члана 100. став 1. тачка 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 101. овог уговора ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада а запослени у остављеном року не побољша рад.

#### **Члан 103.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 100. став 2 и 3. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из става 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

#### **Члан 104.**

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 100. став 5. тачка 1. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључење уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### **Члан 105.**

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 100. овог колективног уговора и члана 179. Закона о раду, не сматрају се;

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детет;

3. одслужење војног рока;

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5. деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду;

6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа, у складу са законом, овим колективним уговором или уговором о раду.

### **5. Поступак у случају отказа.**

#### **Члан 106.**

Отказ уговора о раду из члана 100. став 1. тачка 1. и става 2. и 3. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 100. став 1. тачка 2. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека

рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

#### **Члан 107.**

Послодавац је дужан да запосленом најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања, која је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

#### **Члан 108.**

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

#### **Члан 109.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

### **7. Отказни рок и новчана накнада**

#### **Члан 110.**

Запослени, коме је уговор о раду отказан у смислу члана 100. тачка 1. овог колективног уговора, зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 8 дана, а најдуже

30 дана (у даљем тексту: отказни рок) у зависности од укупног стажа осигурања.

Трајање отказног рока је 10 дана ако је запослени навршио 10 година стажа осигурања, 20 дана ако је навршио преко 10, а до 20 година стажа осигурања месец дана ако је навршио преко 20 година стажа осигурања. Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, без накнада зараде.

### **8. Удаљење запосленог са рада**

#### **Члан 111.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 101. став 1. овог колективног уговора.

Запослени, коме је одређен притвор, удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Удаљење из става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 100. став 2. и 3. овог колективног уговора.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

#### **Члан 112.**

За време привременог удаљења са рада у смислу Закона о раду, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а

ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

#### **Члан 113.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада на основу члана 111. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде, примљене по основу члана 112. овог колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 100. став 2. и 3. овог колективног уговора.

### **9. Вишак запослених**

#### **Члан 114.**

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених када утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом најмање 10 запослених на неодређено време. Послодавац је дужан да благовремено, а најкасније 30 дана пре утврђивања разлога и сачињавања програма, пружи синдикату одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намераване прекиде радног односа, с бројем и категоријом радника који ће бити обухваћени тим програмом, као и рок у коме намерава да изврши прекид радног односа.

#### **Члан 115.**

Послодавац је дужан да програм достави репрезентативном синдикату код послодавца и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније седам дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикат је дужан да послодавцу достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породичног одсуства, неге детета и посебне неге детета.

#### **Члан 116.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 100. став 5. тачка 1. овог Колективног уговора, запосленом исплати отпремнину.

Висину отпремнине утврђује се у износу од 1/3 зараде за сваку годину рада проведеног код послодавца.

### **XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 117.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа запослених код послодавца одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

#### **Члан 118.**

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају да одбије понуду послодавца за закључивање анекса уговора о раду у року који одреди послодавац.

#### **1. Заштита појединачних права**

#### **Члан 119.**

Спорна питања између послодавца и запосленог решавају се споразумно у складу са одредбама Закона о раду, Закона о мирном решавању радних спорова и овог колективног уговора.

**Члан 120.**

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

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду права.

**ХП ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ****1. Заштита на раду****Члан 121.**

Запослени имају право на техничка, хемијска и друга средства заштите на раду у складу са Правилником о мерама заштите на раду.

**ХП СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 122.**

Запосленима се јемчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар. Начин синдикалног организовања, поступак учлањавања у синдикат и друга питања везана за организацију и рад синдиката уређени су Законом о раду, статутом и другим актима синдиката.

**Члан 123.**

Послодавац је обавезан да обавештава синдикат о битним економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

**Члан 124.**

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката. Основица за синди-

калну чланарину јесте утврђена зарада запосленог после одбитка свих пореза и доприноса.

**Члан 125.**

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са законом и овим Колективним уговором и да му обезбеди услове за рад у просторијама послодавца, коришћење техничких средстава и потребан материјал, огласни простор, обрачун и наплату чланарине, израду завршног рачуна синдиката, као и трошкове путовања представника синдиката на седнице, састанке и конгресе ван места рада и боравка.

Организација синдиката своје функције врши на начин којим не ремети редовно функционисање и пословање послодавца, као и радну дисциплину.

**Члан 126.**

Председник Извршног одбора синдиката за обављање редовне синдикалне функције има право на плаћених 8 часова рада месечно.

Неискоришћени часови из претходног става овог члана не могу се преносити у наредни месец.

**Члан 127.**

Синдикални представници овлашћени за колективно преговарање, имају право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

**Члан 128.**

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чланом 126. и чланом 127. овог колективног уговора има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

**XIV ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ  
КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА****Члан 129.**

Представници синдиката који учествују у преговарању и закључивању колективног уговора, морају да имају овлашћење своје основне синдикалне организације.

**Члан 130.**

Овај колективни уговор закључује се на период од три године.

По истеку овог рока колективни уговор престаје да важи, ако се учесници другачије не договоре, најкасније 30 дана пре истека важења.

**Члан 131.**

Сваки учесник у закључивању колективног уговора може поднети писани отказ колективног уговора.

У случају отказа овај уговор се примењује 6 (шест) месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

**Члан 132.**

Сваки учесник овог уговора може да предложи поступак за измене и допуне овог уговора на начин и по поступку како је и закључен.

**XV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА****Члан 133.**

За праћење и примену овог уговора, као и решавање спорних питања надлежно је Арбитражно веће, које образују учесници колективног уговарања у року од 15 дана од дана настајања спора.

Сваки учесник даје по једног члана, а одлука Арбитражног већа је коначна и обавезује све учеснике.

**XVI ПРЕЛАЗНЕ И  
ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 134.**

Уговор је закључен када га потпишу градоначелник града Краљева, у име оснивача, директор Јавног предузећа за уређивање грађевинског земљишта „Краљево“, у име послодавца и председник Извршног одбора синдиката код послодавца, у име репрезентативног синдиката.

**Члан 135.**

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор који је закључен дан 28. јануара 2015. године (“Службени лист града Краљева” број 2/15 од 28.01.2015. године).

Нови Уговори о раду у складу са овим колективним уговором морају бити закључени са запосленима најкасније 30 дана по ступању на снагу овог колективног уговора.

**Члан 136.**

Овај колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у “Службеном листу града Краљева”.

**Градоначелник града Краљева**

Број 1143/18

Датум. 18. април 2018. године

Репрезентативни синдикат,  
Синдикална организација запослених  
Председник ИО синдиката  
**Љиљана Кордић, с.р.**

Оснивач, град Краљево,  
градоначелник  
**Предраг Терзић, с.р.**

Послодавац  
Јавно предузеће за уређивање  
грађевинског земљишта “Краљево”,  
Директор  
**Александар Несторовић, с.р.**

**АКТИ ЈАВНИХ УСТАНОВА  
ГРАДА КРАЉЕВА****102.**

Завод за заштиту споменика културе Краљево, Краљево, Улица Цара Лазара број 24, на основу члана 78. Закона о општем управном поступку („Службени гласник РС“, број 18/2016), члана 29. став 2., у вези са чланом 27. Закона о културним добрима („Службени гласник РС“, број 71/94, 52/2011 - др. закон, 99/2011 - др. закон),

**О Б А В Е Ш Т А В А**

Све сопственике или правна лица, као и општину, да је Завод за заштиту споменика културе у Краљеву, Ул. Цара Лазара бр. 24, као стварно и месно надлежан дана 03.04.2018. године извршио евидентирање за културно добро - просторно културно-историјску целину „Пљакин шанац“.

Предложеној целину чине катастарске парцеле број: 1397/1, 1398, 1399, 1400/1, 1401/1, 1402, 1403, 1404/1, 1404/2, 1405, 1406, 1407, 1408, 1409, 1410, 1411, 1412, 1413, 1414, 1415, 1416, 1417, 1418/1, 1418/2, 1512, све КО Краљево.

Граница целине полази са јужне стране од тачке укрштања катастарске парцеле бр. 1512 (Пљакина улица) и катастарске парцеле бр. 1397/1, иде границом ове парцеле у правцу истока па североистока а затим скреће у правцу северозапада чинећи границу парка све до поновног укрштања на северној тачки са катастарском парцелом бр. 1512 (Пљакина улица), иде кратко границом ове парцеле у правцу северозапада а затим скреће у правцу југозапада до границе са катастарском парцелом број 140/1, затим иде границом ове парцеле у

правцу запада до спајања са источном границом катастарске парцеле број 1401/1, границом ове парцеле у правцу севера па запада до спајања са катастарском парцелом број 1513/3, границом ове парцеле у правцу југозапада до додира са катастарском парцелом број 1402, границом ове парцеле кратко у правцу запада источне границе катастарске парцеле број 1461/1, границом ове парцеле у правцу југозапада до спајања са границом катастарске парцеле број 1514, затим границом ове парцеле у правцу југоистока па северозапада до спајања са катастарском парцелом број 1512 (Пљакина улица), границом ове парцеле до почетне тачке целине.

Објекти и споменици посебних вредности од интереса за заштиту на овом простору су: Две зграде старих официрских павиљона (К.п. бр. 1398 и 1399), кућа у Пљакиној улици на к.п. бр. 1404/1, кућа до регулационе линије Пљакине улице на к.п. бр. 1406, кућа Миће Ђокића на к.п. бр. 1410, кућа на к.п. бр. 1411, кућа на к.п. бр. 1418/1, кућа на к.п. бр. 1408, споменик Ослободиоцима Краљево у Другом светском рату, спомен бисте Антонију Ристићу Пљакићу и Јови Курсули у парку на Пљакином шанцу.

Евидентирање добра извршено је на основу члана 29. став 2, у вези са чланом 27. Закона о културним добрима („Службени гласник РС“, број 71/94).

Мере заштите утврђене наведеним Законом за утврђена и проглашена културна добра, примењују се и на непокретности које су евидентирани да уживају претходну заштиту.

**Завод за заштиту споменика културе**

Број 458/2

Дана: 19. априла 2018. године

За Завод,

в.д. директора

**Иван Милуновић.с.р.**



**САДРЖАЈ**

<b>Рег. бр.</b>		<b>Страна</b>
<b>КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ</b>		
101.	Колективни уговор Јавног предузећа за уређивање грађевинског земљишта „Краљево“ из Краљева .....	1
<b>АКТИ ЈАВНИХ УСТАНОВА ГРАДА КРАЉЕВА</b>		
102.	Обавештење за евидентирање за културно добро – простроно културно историјску целину „Пљакин шанац“ .....	24





---

Издавач: Скупштина града Краљева – Година издавања: педесета – Главни и одговорни уредник  
Драгана Петковић, секретар Скупштине града Краљева – Телефон 036/306-020

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

Штампа: „Канцеларијска подршка“ доо Старчево - е пошта: [kancelarijskapodraska@gmail.com](mailto:kancelarijskapodraska@gmail.com)