



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



ГОДИНА XLIV - БРОЈ 3 - КРАЉЕВО - 15. МАРТ 2011. ГОДИНЕ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Члан 2.

108.

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 и 54/09), град Краљево као оснивач, Синдикална организација запослених у ЈП Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“, као репрезентативни синдикат и ЈП Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“ као послодавац, закључују следећи

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.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада код послодавца, Дирекције за планирање и изградњу „Краљево“ у Краљеву, 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 Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“ из Краљева.

Члан 4.

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

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, усвојоца или стараоца, 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 радних места.

Члан 6.

Страни држављанин и лице без држављанства могу да заснују радни однос под условима 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 Дирекције.

На основу одлуке послодавца из става 1. овог члана надлежна служба послодавца, потребу за новим радницима и услове за рад пријављује надлежној филијали Националне службе за запошљавање.

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 и да у року од 15 дана од дана закључења уговора о раду запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање.

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.

За време пробног рада 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.

Радни однос на одређено време може да се заснује ради замене привремено одсутног запосленог до његовог повратка на рад.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова, и то:

1. за рад на изради и реализацији одређеног пројекта;
2. због привременог повећања обима посла;
3. за обављање сезонских послова;

Послови за које се заснива рад на одређено време имају унапред одређено време трајања.

Тако засновани радни однос непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 4. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 13.

Радни однос може да се заснује са непуним радним временом на неодређено или одређено време, у складу са законом.

Запослени, који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

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 друкчије 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 само-

сталан 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 ПРЕМЕШТАЈ 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 радно време

Члан 23.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 36 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.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом, а у укупном трајању до 176 часова на нивоу године.

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 седам 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 шест 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 пуно радно време, 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 између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова.

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 да користи годишњи одмор после шест месеци 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.

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. висока школска спрема 5 радних дана;
- б. виша школска спрема 4 радна дана;
- ц. средња школска спрема 3 радна дана;

д. нижа школска спрема 2 радна дана ;

2. по основу услова рада на радном месту, односно пословима

а. возач, дактилограф, референт наплате, стручни сарадник и референт за геодезију

3 радна дана;

б. на осталим 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 35 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 онеспосо-

бљен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

ц) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 38.

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 дужег од 30 радних дана.

д) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 39.

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 најдоцније до 30. јуна наредне године.

е) 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.

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

ф) Накнада зараде

Члан 41.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца.

г) Накнада штете

Члан 42.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 43.

Запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство, уз накнаду зараде, у укупном трајању до седам радних дана у случају:

1. склапања брака 5 радних дана;
2. порођаја супруге запосленог 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице 5 радних дана;
4. одласка на одслужење војног рока 1 радни дан;
5. потребе пресељења запосленог 1 радни дан;

6. полагања стручног и специјалистичког испита 1 радни дан;

7. учешћа на радним и спортским такмичењима 3 радна дана.

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 радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;

4. три радна дана у циљу заштите и отклањања штетних последица проузрокованих невременом, поплавом, пожаром или елементарним непогодама;

5. један радни дан за крсну славу.

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

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

6. Неплаћено одсуство

Члан 44.

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 запосленим на његов захтев да омогући коришћење неплаћеног

одсуства у максималној дужини до 12 месеци када то не ремети процес рада код послодавца.

За време одсуствовања са рада из става 1. 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 45.

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

5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до 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 46.

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 словима 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 47.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надле-

жног 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.

Члан 48.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обојења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

2. Заштита омладине и жена

Члан 49.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена, не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писмене сагласности.

Забрана рада под земљом не односи се на жене које обављају руководеће послове, здравствено особље и студенте на практичном раду.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

3. Заштита материнства

Члан 50.

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

4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 51.

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

Члан 52.

Породилско одсуство траје до навршене три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског 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 и свако наредно новорођено дете, од дана отпочињања породилског одсуства.

Право на породилско 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 53.

Отац детета може да користи породилско 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 породилског 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 54.

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

5. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 55.

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 породилског 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 56.

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 57.

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 58.

Права из члана 57. 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 59.

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.

6. Заштита инвалида**Члан 60.**

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом, код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Ако одбије да прихвати послове из става 2. овог члана, запосленом инвалиду престаје радни однос отказом уговора о раду.

7. Обавештење о привременој спречености за рад**Члан 61.**

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене

не 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 62.**

Запослени им 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 исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

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.

1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 63.

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

- основне зараде,
- радног учинка, и

- увећане зараде.

а) Основна зарада

Члан 64.

Основна зарада за послове које запослени обавља утврђује се множењем основне зараде за најједноставнији посао са коефицијентом посла.

Члан 65.

Коефицијент за обрачун зарада запослених утврђује се по групама послова и то:

Група послова	Опис послова према сложености, одговорности и условима рада	Најнижи коефицијент послова за пуно радно време
I	Најједноставнији послови (физички радник) и директор	1,00
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада као што су послови: одржавање хигијене пословних просторија, чишћење објеката и други најједноставнији послови	1,40
III	Послови полуквалификованог радника као што су: помоћни послови фигуранта, курирски послови, дактилографски послови, послови телефонисте и други сродни послови	1,60
IV	Средње сложени послови КВ радника у пружању комуналних услуга, руковање средствима рада (возачи) и други сродни послови	2,00
V	Средње сложени разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему и праћење процеса рада, укључујући и административно техничке послове и други сродни послови	2,20
VI	Сложени послови средње стручне спреме и ВКВ радника који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада као што су: послови референта за радне односе, 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, за послове наплате, вредновање земљишта и промене стања у простору и други сродни послови.	2,30

VII	Сложени специјализовани послови за које је потребна виша школска спрема 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, посебне анализе наплате и др.	2,50
VIII	Сложени послови високе стручне спреме 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, вредновања и уређивања грађевинског земљишта и други сродни послови.	3,20
IX	Најсложенији послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођење одељењима и секторима, у оквиру једноставног процеса рада у предузећу.	3,60

Члан 66.

Коефицијент радног места садржи сложеност послова, одговорност, услове рада 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 од коефицијента дефинисаног групом послова којој радно место припада.

Члан 67.

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

б) Резултати рада-радни учинак

Члан 68.

Резултати рада утврђују се на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу

са Правилником за оцену резултата рада који уз сагласност синдиката доноси послодавац. Правилником се дефинишу мерила и критеријуми за оцену резултата рада (нормативи рада и радни учинак, квалитет изведених радова, поштовање утврђених рокова, однос према утрошку материјала и основним средствима, уштеде, радно време, радна и технолошка дисциплина).

Члан 69.

По основу резултата рада, у смислу члана 68. овог колективног уговора, основна зарада може да се увећа највише до 20%, односно умањи највише до 20%.

б) Увећана зарада (додатак на зарду)

Члан 70.

Зарада запосленог, увећава се:

1. за рад на дан државног празника или

верског празника који је нерадни дан, у висини 120% 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 30% од основице;

3. за прековремени рад у висини 30% 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.

Члан 71.

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

2. Минимална зарада

Члан 72.

Запослени има право на минималну зарату 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 73.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у предходна три месеца 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 74.

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 предходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено.

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

Члан 75.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде у предходна три месеца, 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 76.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% зараде у предходна три месеца:

1) 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;

2) за време прекида рада због обављања стручног оспособљавања и усавршавања за потребе процеса рада код послодавца;

3) за време преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању;

4) за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификације на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању.

Члан 77.

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 привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката, уколико за то запосленом не припада надокнада од тих органа и организација.

4. Рок за исплату зараде

Члан 78.

Зарада се исплаћује најкасније до 10-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 79.

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.

Запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде, дужан је да потпише евиденцију о заради и накнади зараде.

Члан 80.

Обрачунска листа зарада сваког запосленог мора да садржи: период на који се обрачун односи, име и презиме запосленог, коефицијент радног места запосленог, износ уговорене вредности радног часа у бруто износу за најједноставнији посао са коефицијентом 1,00 за пуно радно време и просечан радни учинак, карактер и количину времена по којој се обрачунава месечни фонд часова, топли оброк, регрес, минули рад, рад на државне празнике, порези, доприноси и обустане.

6. Накнада трошкова

а) Долазак на рад и повратак са рада

Члан 81.

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 потврду о месту становања.

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

б) Службено путовање

Члан 82.

Запоселени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Члан 83.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења, 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 БМБ 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 84.

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 крајем од 8-12 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 85.

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

Члан 86.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. за месечну исхрану у току рада у висини од 20% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;

2. по основу регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана: у висини просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању крајем од 20 радних дана.

7. Друга примања

Члан 87.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1) отпремнину при одласку у пензију у висини 3 просечне месечне зараде запосленог или предузећа остварене у последња три месеца, а у зависности од тога која је повољнија за примаоца отпремнине.

2) накнаду стварних трошкова погребних услуга и опреме у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

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

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 вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може обезбедити запосленим припадницама женског пола, поклон за Дан жена-8. март, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

8. Осигурање запослених

Члан 88.

Послодавац може запосленима да уплаћује премију за додатно пензијско осигурање. Висина премије одређује се одлуком послодавца за сваку календарску годину у зависности од расположивих финансијских средстава.

Члан 89.

Послодавац осигурава све запослене од повреде, смрти услед повреде, и смрти услед болести у току 24 часа. Висина премије одређује се одлуком послодавца за сваку кален-

дарску годину у зависности од расположивих финансијских средстава.

9. Солидарна помоћ

Члан 90.

Послодавац запосленом 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 за запосленог или члана његове уже породице;

5. за случај смрти члана уже породице;

6. за случај здравствене рехабилитације радника;

7. за случај наступања теже инвалидности.

10. Јубиларна награда

Члан 91.

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

1. за 10 непрекидних година рада у висини једне просечне зараде по запосленом, остварене у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику или просечне зараде предузећа остварене у последња три месеца, у зависности шта је повољније за запосленог;

2. за 20 непрекидних година рада у висини две просечне зараде по запосленом, остварене у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за

статистику или просечне зараде предузећа остварене у последња три месеца, у зависности шта је повољније за запосленог;

3. за 30 непрекидних година рада у висини три просечне зараде по запосленом остварене у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику 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.

11. Зајам за набавку огрева, зимнице и удбеника

Члан 92.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и удбеника.

Зајам из става 1. овог члана одобрава се под следећим условима:

1. износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику у Службеном гласнику РС;

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

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

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

Одлуку о одобравању зајма доноси директор.

Члан 93.

Послодавац, уз исплату месечне зараде запосленима, преко синдикалне организа-

ције у коју је запослени учлањен, обезбеђује средства у износу од 0,2% од масе средстава исплаћених на име њихове зараде, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

Ова средства су наменска, преносе се сваког месеца Организацији синдиката и користе се према програму и критеријумима Извршног одбора синдиката.

12. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 94.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правноснажне одлуке суда, потраживање према запосленом да наплати обустављањем зараде.

На основу правноснажне одлуке суда послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до једне половине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 95.

Запослени не може без сагласности послодавца у своје име и за свој рачун, нити у име и за рачун другог правног или физичког лица да на територији града Краљева обавља послове који су регистроване делатности послодавца.

Члан 96.

Ако запослени прекрши одредбу члана 95. 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 ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 97.

Повреде радних обавеза су:

1. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних обавеза;

2. незаконито и немарно располагање средствима рада, повереном документацијом и др.;

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

4. неоправдано закашњење на посао и ранији одлазак са посла дуже од 3 радна дана у месецу;

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

6. 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;

7. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;

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

9. злоупотреба права коришћења боловања;

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

11. одбијање запосленог да обавља послове на које је распоређен;

12. фалсификовање новчаних и других докумената;

13. изазивање нереда и учествовање у тучи у просторијама послодавца;

14. давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлука;

15. долазак на рад у припитом стању или опијање у току рада;

16. повреда радне обавезе која представља кривично дело.

Кад послодавац утврди на адекватан начин да је запослени очигледно учинио повреду радне обавезе из става 1. овог члана својом кривицом, може, у складу са Законом о раду, да донесе одлуку да запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 98.

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 надонађује, 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 99.

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 100.

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.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 101.

Радни однос престаје у следећим случајевима:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши законом предвиђен број година живота, 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 102.

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 103.

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 104.

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

4. Отказ од стране послодавца

Члан 105.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, у складу са законом, ако за то постоји оправдани разлог утврђен на начин дефинисан овим колективним уговором који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

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

2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;

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

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

5. ако се запослени не врати на рад код послодавцу у року од 15 дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања радног односа у смислу Закона о раду;

6. ако запослени злоупотреби боловање;

7. ако повреди одредбе о забрани конкуренције;

8. ако изврши остале повреде радних обавеза, предвиђене чланом 99. овог уговора;

9. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду због премештаја на други одговарајући посао због потреба процеса и

организације рада, или због реализације програма решавања вишка запослених премештањем на друге послове, преквалификацијом или доквалификацијом, непуним радним временом и другим мерама;

10. ако запослени одбије закључење анекса уговору о раду којим се преуговара новчани износ основне зараде и елементи за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;

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

Члан 106.

Неостваривање резултата рада може да буде основ за отказ уговора о раду ако су испуњени следећи услови:

1. да запослени обавља послове радног места за које има закључен уговор о раду;

2. да те послове обавља под нормалним условима рада;

3. да се на објективан начин утврди да не остварује очекиване (нормиране, планиране) резултате рада;

4. да до неостваривања резултата рада није дошло због његове неспособности, односно недостатка потребног знања;

5. да не остварује резултате рада у временском периоду дужем од шест месеци;

6. да је то утврдила квалификована комисија образована од стране послодавца;

7. да чланови комисије имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени, чији се резултати рада утврђују;

8. да је затражено мишљење синдиката.

Члан 107.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из члана 105. овог колективног уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ

уговра о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. У упозорењу из овог става 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.

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

Упозорење из става 1. овог члана, доставља се на мишљење синдикату чији је запослени члан. Синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Ако је до отказа уговора запосленом дошло услед технолошких, економских или организационих промена које су довеле до престанка потреба за обављање одређеног посла или до смањења посла, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

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

Члан 108.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 105. 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 детета;

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 109.

Отказ уговора о раду из члана 105. тачка 1, 2, 3, 5, 6, 7. и 8. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 105. тачка 4. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног закона за кривично дело.

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

Члан 110.

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 111.

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 који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

Члан 112.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

1. представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца,
2. председнику синдиката код послодавца,
3. именованим или изабраним синдикалним представницима.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3. овог члана утврђује се на четири представника, члана извршног одбора синдиката.

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 113.

Запослени, коме је уговор о раду отказан у смислу тачке 1. члана 105. овог колектив-

ног 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 месец, а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок) у зависности од укупног стажа осигурања.

Трајање отказног рока је месец дана ако је запослени навршио 10 година стажа осигурања, два месеца ако је навршио преко 10, а до 20 година стажа осигурања и три месеца 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.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока до 30 дана, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

8. Незаконит отказ

Члан 114.

Ако суд донесе правноснажну одлуку, којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и друга примања, која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати допринса за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода, који је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа.

9. Удаљење запосленог са рада

Члан 115.

Запослени може да буде 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 учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

2. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

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

Удаљење 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 ако за то постоје оправдани разлози из члана 105. овог колективног уговора.

Члан 116.

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 117.

Запосленом, за време привременог удаљења са рада, припада разлика између износа накнаде зараде, примљене по основу члана 116. 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 запосленом не престане радни однос у смислу члана 105. тач. 2) - 4) овог колективног уговора.

Члан 118.

Послодавац може запосленом за утврђену повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 105. тачка 2. и 3. овог колективног уговора да, уместо отказа уговора о раду, 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. Ова мера удаљења може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

10. Вишак запослених

Члан 119.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених када аналитички или на други релевантан начин 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 намеравање 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 120.

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, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 121.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 105. тачка 11. овог колективног уговора, запосленом исплати отпремнину.

Висину отпремнине утврђују програмом из члана 120. овог колективног уговора међусобним усаглашавањем оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат.

Члан 122.

Запослени, коме послодавац после исплате отпремнине из претходног члана 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, коју остварује у Националној служби за запошљавање.

Радници којима је престао радни однос по овом основу, у периоду од годину дана по престанку радног односа, имају приоритет при поновном запошљавању у случају да послодавац поново запошљава раднике сличних квалификација, уколико у року од 10 дана по пријему писаног позива доставе захтев да буду поново запослени. Уколико је број заинтересованих већи од броја радних места предност имају радници са дужином стажом осигурања.

ХП ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 123.**

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

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

Члан 124.

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 125.**

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 126.

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

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

ХШ УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 127.

Запослени учествују у управљању код послодавца преко Управног и Надзорног одбора.

Председник Извршног одбора синдиката може присуствовати седницама Управног одбора послодавца.

Управни и Надзорни одбор послодавца чине представници оснивача и запослени код послодавца, а у броју који је предвиђен Статутом послодавца.

Избор представника запослених у Управном и Надзорном одбору врши се на збору запослених, а поступак избора се дефинише актима синдиката.

Члан 128.

Чланови Управног и Надзорног одбора који су представници запослених, имају право на одговарајућу накнаду за свој рад у тим органима. Висина и критеријум за испа-

лату накнаде утврђује Управни одбор својом одлуком, а на основу критеријума и средстава предвиђених годишњим програмом пословања послодавца.

Члан 129.

Управни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних промена или својинске трансформације, прибави мишљење синдиката.

XIV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

а) Привремени и повремени послови

Члан 130.

Послодавац може, у складу са законом и овим колективним уговором, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, и то за:

1. послове фигуранта;
2. поделу листова обрачуна задужења за грађевинско земљиште;
3. израду одређеног пројекта;
4. реализацију-извођење одређеног пројекта.

Уговор из става 1. овог члана може се закључити са: незапосленим лицем, запосленим који ради непуно радно време - од пуног радног времена, корисником старосне пензије и са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година.

б) Уговор о делу**Члан 131.**

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања конкретних послова у конкретном року, који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

2. Заштита на раду**Члан 132.**

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

XV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 133.**

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 134.

Послодавац је обавезан да најмање квартално обавештава синдикат о 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 135.

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

Члан 136.

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 137.

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 138.

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 139.

Синдикални представник, који одсуствује са рада у складу са чланом 137. и 138. 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.

XVI ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 140.

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

Члан 141.

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 142.

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 143.

У случају статусних промена ЈП Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“, овај уговор се примењује на све запослене у тим новим правним лицима, најмање годину дана, у складу са законом.

Члан 144.

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

XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 145.

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.

**XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ
ОДРЕДБЕ****Члан 146.**

Уговор је закључен када га потпишу градоначелник града Краљева, у име оснивача, директор ЈП Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“, у име послодавца, и председник Извршног одбора синдиката код послодавца, у име репрезентативног синдиката.

Члан 147.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни

Број: 751/11

Дана: 15. марта 2011. године

Краљево

Репрезентативни синдикат,
Синдикална организација запослених у Дирекцији за планирање и изградњу изградњу „Краљево“
председник ИО,
Милутин Мандић, с.р.

Оснивач,
град Краљево
градоначелник
Љубиша Симовић, с.р.

Послодавац,
ЈП Дирекција за планирање
и изградњу „Краљево“
директор
Александра Сретовић, с.р.

уговор који је закључен дана 05.09.2007. године са свим његовим изменама и допунама.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престају да важе до тада закључени уговори о раду, а 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 148.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

САДРЖАЈ

Рег. бр.

Страна

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

108. Колективни уговор ЈП Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“ из Краљева 1

Издавач: Скупштина града Краљева - Главни и одговорни уредник Александра Чеперковић,
секретар Скупштине града Краљева - 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