



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



ГОДИНА XLVI - БРОЈ 19 - КРАЉЕВО - 27. АВГУСТ 2013. ГОДИНЕ

АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

220.

На основу члана 5. став 6. и члана 58. став 1. и 2. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, број 54/09, 73/10, 101/10, 101/11 и 93/12), члана 44. тачка 3. и 5. а у вези са чланом 66. став 4. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 129/07), члана 58. став 1, тачка 3. и 5, члана 87. став 3. и члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 4/08, 19/12 и 13/13), члана 11, 13. и 36. Одлуке о буџету града Краљева за 2013. годину („Службени лист града Краљева“, број 28/12) и члана 192. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ“, број 33/97 и 31/01 и „Службени гласник РС“, број 30/10),

градоначелник града Краљева, доноси

РЕШЕЊЕ

о отварању - промени апропријација по основу наменских трансфера добијених од другог нивоа власти

1. Наменска трансферна средства од другог нивоа власти Министарства културе и информисања Републике Србије, обезбеђена Решењима о преносу средстава из буџета Ре-

публике Србије број 451-04-476/2012-02, 451-04-474/12-02 451-04-478/2012-02 од 29.07.2013. године, пренета на рачун извршења буџета града Краљева број 840-17640-73 код Управе за трезор, дана 19.08.2013. године као текући наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова изводом број 157, у укупном износу од 1.400.000,00 динара, распоређују се Народном музеју из Краљева за суфинансирање пројеката „Часопис Наша Прошлост 14. број“, „Конзервација експоната изложених у ризници манастира „Студеница“ и „Уређење депоа Народног музеја Краљева“.

2. По основу уплата наменских средстава из тачке 1. овог решења, увећавају се планирани буџетски приходи и примања Одлуке о буџету града Краљева за 2013. годину („Службени лист града Краљева“, број 28/12) за износ наменског трансфера од 1.400.000,00 динара (извор 07).

3. Средства у укупном износу од 1.400.000,00 динара распоређују се у оквиру члана 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2013. годину („Службени лист града Краљева“, број 28/12), раздео 4. глава 05. - Народни музеј, функционална класификација 820, на:

– на позицију 118, економска класификација 423000 - Услуге по уговору у износу од 280.000,00 динара,

– на позицију 119, економска класификација 424000 - Специјализоване услуге у износу од 270.000,00 динара,

– и на позицију 129, економска класификација 512000 - Машине и опрема у износу од 850.000,00 динара.

Увећањем планираних расхода апропријација за износ наменских трансфера од другог нивоа власти (извор 07).

4. Обавезује се корисник одобрених наменских средстава Народни музеј, да средства користи искључиво за реализацију одобрених пројеката дефинисаних у тачки 1 овог решења, уз обавезу да редовно наративне и финансијске извештаје доставља финансијеру - Министарству културе и информисања Републике Србије, а у складу са Уговорима о спровођењу пројеката.

Обавезе је се Народни музеј Краљево да у складу са прописима из области буџетског система редовно извештава надлежно одељење Градске управе града Краљево о реализацији одобрених пројеката и да одобрена средства по основу одобрених пројеката требају у складу са одредбама члана 16. Одлуке о буџету града Краљево за 2013. годину („Службени лист града Краљево“ број 28/12).

5. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљево и Одељење за друштвене делатности Градске управе града Краљево.

6. Ово решење објавити у „Службеном листу града Краљево“.

7. Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљево, Одељењу за скупштинске послове Градске управе града Краљево, Одељењу за друштвене делатности Градске управе града Краљево, Народном музеју Краљево, Управи за трезор и архиви.

Градonaчелник града Краљево

I Број: 3306-13

Дана: 23. августа 2013. године

Градonaчелник града Краљево
Драган Јовановић, с.р.

221.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/2005,

61/2005, 54/2009 и 32/2013) Синдикална организација запослених у ЈКП „Путеви“ Краљево као репрезентативни синдикат, директор ЈКП „Путеви“ Краљево и градоначелник града Краљево закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПУТЕВИ“ КРАЉЕВО

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором Јавног комуналног предузећа „Путеви“ Краљево (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП „Путеви“ Краљево и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Оснивач у смислу Колективног уговора је град Краљево, а оснивачка права врше надлежни органи града Краљево, у складу са законом.

Послодавац у смислу овог Колективног уговора је Јавно комунално предузеће „Путеви“ Краљево (у даљем тексту: послодавац).

Члан 2.

Одредбе Колективног уговора непосредно се примењују на све запослене.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Колективним уговором примењују се одредбе Закона о раду и других прописа.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором послодавца.

II - РАДНИ ОДНОС

Члан 7.

Члан 3.

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

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Директор одлучује о потреби заснивања радног односа.

Члан 5.

Лице које испуњава законске, опште услове и посебне услове утврђене Правилником о систематизацији послова закључује са директором, односно другим овлашћеним запосленим, уговор о раду чиме заснива радни однос код послодавца.

Послодавац је дужан да при заснивању радног односа упозна запосленог са Правилником послодавца о начину испуњавања уговорних и других обавеза из радног односа која доноси директор послодавца.

2. Приправници

Члан 6.

Радни однос са приправником заснива се за рад на пословима утврђеним Правилником о систематизацији послова.

Приправнички стаж, зависно од степена стручне спреме траје најдуже и то:

– за приправнике са IV степеном стручне спреме - 6 месеци;

– за приправнике са VI степеном стручне спреме, односно завршеним основним струковним студијама - 9 месеци;

– за приправнике са VII степеном стручне спреме, односно завршеним основним академским студијама - 12 месеци.

Трајање приправничког стажа у смислу става 1. овог члана, уређује се уговором о раду.

Члан 8.

Приправник полаже стручни испит пред комисијом од три члана.

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

Комисија је дужна да о току полагања стручног испита сачини записник, који заједно са оценом о оспособљености приправника за самостални рад доставља директору, односно овлашћеном лицу послодавца.

Члан 9.

На предлог руководиоца сектора, односно радне јединице, односно службе у којој се приправник оспособљава, послодавац може да одлучи да приправник није дужан да полаже стручни испит, с обзиром да је у току приправничког стажа оспособљен за самосталан рад.

Ова могућност мора да буде претходно утврђена у уговору о раду који приправник закључује са послодавцем.

Члан 10.

Послодавац може да одлучи да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време, о чему се закључује нови уговор о раду.

III - ПРЕМЕСТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

У случају потреба процеса и организације рада, запослени може бити премештен на други одговарајући посао за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду, о чему ће се закључити анекс уговора о раду.

Члан 12.

Запослени може да буде премештен у друго место рада под условима утврђеним Законом.

Члан 13.

Запослени може бити упућен на рад код другог послодавца под условима утврђеним Законом.

Члан 14.

Запослени може, у изузетним околностима, привремено да буде премештен на рад на други посао за који се тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања, у случајевима: више силе (пожар, земљотрес, поплава) која је настала или непосредно предстоји, квара на средствима рада и материјалу, прекида рада на пословима на које је запослени распоређен, замене изненадно одсутног запосленог и сличним случа-

јевима.

Запослени је дужан да обавља послове из става 1. овог члана док трају изузетне околности.

Члан 15.

Ако запослени у периоду од три месеца не показује потребна знања ни способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору који је дужан да, по добијању захтева, образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чија се способност, односно резултати рада утврђују.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада послодавац може запосленом понудити обављање другог посла који одговара његовим стварним знањима и способностима, а ако таквих послова код послодавца нема, односно ако запослени по пријему решења о премештају и понуде за закључивање измене (анекса) уговора о раду одбије ту понуду, тада му послодавац може отказати уговор о раду, све у складу са Законом о раду.

IV - РАДНО ВРЕМЕ

Члан 16.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Распоред и прерасподелу радног времена у оквиру 40 – часовне радне недеље, почетак односно завршетак радног времена, односно одмора у току рада утврђује директор својом одлуком у складу са законом.

Прековремени рад може бити одређен одлуком директора у случајевима утврђеним законом.

V - ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 17.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са Законом.

2. Годишњи одмор

Члан 18.

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

1. радног искуства - стажа:

- за навршених 10 година 1 радни дан
- за навршених 20 година 2 радна дана
- за навршених 25 година 3 радна дана

2. стручне спреме:

- за послове за које је утврђен VII степен стручне спреме, односно академске студије 5 радних дана
- за послове за које је утврђен V и VI степен стручне спреме, односно струковне студије 4 радна дана
- за послове за које је утврђен III и IV степен стручне спреме 3 радна дана
- за послове за које је утврђен I и II степен стручне спреме 2 радна дана

- 3. инвалидности: 1 радни дан
- 4. статуса самохраног родитеља детета до 14 година: 2 радна дана
- 5. натпросечног доприноса у раду до 2 радна дана.

Члан 19.

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује директор, према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину, уз консултацију запосленог, с тим да се не ремети процес рада послодавца, а на предлог непосредних руководиоца.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом одобри одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) укупно до 7 (седам) радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- ступања запосленог у брак 5 радних дана
- порођаја супруге 5 радних дана
- порођаја другог члана уже породице 1 радни дан
- теже болести члана уже породице 7 радних дана
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана
- селидбе сопственог домаћинства 3 радна дана
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом 3 радна дана
- полагања стручног или другог испита 2 радна дана а укупно 6 радних дана у току једне календарске године
- учествовања на радно - производним такмичењима која организује синдикат нај-

мање по 1 радни дан (у зависности од удаљености места одржавања такмичења), а укупно 7 радних дана у току једне календарске године

- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана

- смештаја члана уже породице у болницу 1 радни дан

- одлазак запосленог на одслужење војног рока 2 радна дана.

Поред права на плаћено одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још :

- 5 радних дана због смрти члана уже породице

- 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви, (рачунајући и дан давања крви).

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

4. Одсуство без накнаде (неплаћено одсуство)

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство у случају:

- неговања болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојиоца запосленог 5 радних дана

- смрти сродника који нису наведени у члану 20. овог уговора 2 радна дана.

Директор може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства у максималном трајању до 12 месеци, под условом да се тиме не ремети процес рада.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. и 2. овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

VI - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 22.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, Колективним уговором и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да рад организује тако што ће обезбедити заштиту живота и здравља запосленог, упознати запосленог са условима рада, мерама заштите на раду и општим актима, као и сваког запосленог оспособити за безбедан рад.

Члан 23.

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

Члан 24.

Инвалид - запослени са преосталом радном способношћу, коме није могао да се обезбеди други одговарајући посао, може да се упути на преквалификацију или доквалификацију, у складу са годишњим програмом пословања.

VII - ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Систем обрачуна зарада код послодавца

Члан 25.

Годишњим програмом пословања, на који сагласност даје оснивач, послодавац утвр-

ђује укупне годишње трошкове зарада у складу са политиком пројектованог раста зарада коју утврђује Влада Републике Србије, односно у складу са позитивним прописима, полазећи и од:

- достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама других послодаваца у истој грани,

- раста трошкова живота,

- учешћа зарада у трошковима пословања и

- планираног и оствареног финансијско-пословног резултата.

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

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 26.

Запосленом се за обављени рад и време проведено на раду обрачунава и исплаћује зарада која се састоји од:

- основне зараде,

- дела зараде за радни учинак и

- увећане зараде.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде запосленима и то:

- аконтација до 50% за текући месец до 20-ог у текућем месецу

- коначан обрачун зараде до 5. у месецу за претходни месец.

2.1. Основна зарада запосленог

Члан 27.

Основна зарада за послове које запослени обавља за карактеристичне послове у по-

себном, односно за групе послова у овом Колективном уговору, утврђује се множењем основне зараде за најједноставнији посао са коефицијентом посла за пуно радно време.

Коефицијенти послова у овом Колективном уговору утврђени су вредновањем елемената сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, тако да пословима код којих су ови елементи подједнако заступљени припада исти коефицијент, с тим да су послови различите вредности рангирани аналитички у оквиру девет различитих група коефицијената.

Члан 28.

Основна зарада директора утврђује се уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором, а вредност коефицијента за обрачун основне зараде директора износи 6,00.

Члан 29.

Основна зарада из чл. 27. Колективног уговора увећава се за додатне коефицијенте за послове руковођења, и то:

- бригадир – 0,10;

- руковалац бетонске и асфалтне базе, пословођа – 0,15;

- управник, шеф књиговодства – 0,20;

- шеф градилишта, одржавања, механизације, техничке припреме – 0,30;

- руководиоца Р. Ј, секретар, помоћник директора – 0,40;

- директор техничког сектора и заменик директора – 0,55.

Члан 30.

Послови које запослени обављају код послодавца разврставају се по групама и за исте се утврђују следећи коефицијенти за обрачун зарада:

Група послова	Опис послова према сложености, одговорности и условима рада	Распон коефицијената
I	Најједноставнији послови (физички радник почетник, I степен стручне спреме)	1,20
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада (I ст. стр. спреме)	1,20 – 1,50
III	Сложенији послови НК радника, послови ПК радника и мање сложени послови КВ радника	1,50 – 1,90
IV	Послови КВ радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, послови руковања средствима рада, машинама и постројењима, као и једноставни административно - технички послови средње стручне спреме	1,90 – 2,35
V	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему и праћење процеса рада, укључујући и сложеније административно-техничке послове	2,20 – 2,40
VI	Најсложенији послови средње стручне спреме и ВКВ радника који подразумевају одговарајући степен специјализације, руковођења радним целинама извођења радова, механизације, рачуноводство и сл.	2,35 – 2,80
VII	Сложени специјализовани послови за које је потребна виша школска спрема као што су послови обезбеђења и заштите на раду, послови финансијске оперативе, послови геометрије и други слични послови	2,60 – 3-20
VIII	Сложени послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, руковођења разноврсним радним целинама, економско – правни послови, спровођење јавних набавки, послови одговорних руководилаца грађења и сл.	3,20 - 4,10
IX	Најсложенији послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле, као и најсложенији руководећи правно – финансијски, машински и грађевински послови везани за руковођење секторима у предузећу	4,20 – 5,00

**ОБРАЧУНСКИ КОЕФИЦИЈЕНТИ
ПО РАДНИМ МЕСТИМА**

Група по кол. уговору	Група по систематизацији	НАЗИВ ПОСЛОВА	Коефицијент	Одговорност по основу руковођења	Укупан коефицијент
1	2	3	4	5	6
I	I	Помоћни радник почетник	1,20		1,20
II	I	Чувар	1,30		1,30
	I	Хигијеничар	1,35		1,35
	I	Помоћни радник НК II	1,30		1,30
	I	Помоћни радник НК I	1,50		1,50
III	II	Курир администратор	1,60		1,60
	II	Грађевински радник ПК	1,67		1,67
	II	Дактилограф	1,80		1,80
	II	Возач Б категорије	1,86		1,86
IV	III	Грађевински радник КВ	2,15		2,15
	III,II	Руководилац грађевинских машина II	1,95		1,95
	III	Руководилац грађевинских машина I	2,15		2,15
	III	Ковач	2,15		2,15
	III	Аутоелектричар	2,20		2,20
	III	Аутомеханичар II	2,20		2,20
	III	Бравар	2,20		2,20
	III,II	Возач КВ II	2,05		2,05
	III	Возач КВ	2,15		2,15
	III	Возач Д категорије	2,20		2,20
	III	Возач камиона са приколицом	2,25		2,25
	III	Електричар	2,20		2,20
	III	Бригадир II	2,15	0,10	2,25
	III	Руководилац бетонске базе	2,20	0,15	2,35
	III	Руководилац асфалтне базе	2,20	0,15	2,35
	IV	Административни радник	1,90		1,90
V	IV	Секретарица директора	2,05		2,05
	IV	Контролор стања безбедности јавних путева	2,10		2,10
	IV	Магационер I	2,20		2,20
	IV	Техничар градилишта	2,20		2,20
	IV	Лаборант	2,20		2,20
	IV	Електротехничар	2,30		2,30
	IV,III	Референт за опште послове у механизацији	2,20		2,20
	IV	Референт техничке припреме	2,30		2,30
	IV	Референт набавке	2,30		2,30
	IV	Референт општих послова	2,30		2,30
	IV	Материјални књиговођа	2,35		2,35
	IV	Финансијски књиговођа	2,35		2,35
	IV	Благајник, обрачунски службеник	2,35		2,35

VI	V,III	Бригадир I	2,25	0,10	2,35
	IV,III	Пословођа градилишта	2,30	0,15	2,45
	IV	Пословођа бетоњерке	2,30	0,15	2,45
	IV,III	Пословођа механизације	2,30	0,15	2,45
	IV	Пословођа површинског копа	2,30	0,15	2,45
	V	Машинбравар	2,35		2,35
	IV	Ликвидатор	2,35		2,35
	IV	Главни контиста	2,40		2,40
	IV	Аутомеханичар I	2,40		2,40
	IV	Самостални референт техничке припреме	2,40		2,40
	IV	Шеф градилишта	2,50	0,30	2,80
	IV	Шеф одржавања путева у летњим и зимским условима	2,50	0,30	2,80
VII	VI	Геометар	2,65		2,65
	VI,IV	Шеф механизације	2,50	0,30	2,80
	VI	Референт за безбедност и здравље на раду	2,80		2,80
	VI	Стручни сарадник II у фин. сектору	2,80		2,80
	VI	Референт финансијске оперативе	2,80		2,80
VIII	VII	Стручни сарадник I у финансијском сектору	3,50		3,50
	VII	Правни референт	3,50		3,50
	VII	Инжењер - сарадник на грађењу	3,50		3,50
	VII	Референт за план, анализу и р ачуновод. послове	3,50		3,50
	VII	Одговорни пројектант	3,60		3,60
	VII	Управник површинског копа	3,50	0,20	3,70
	VII	Шеф књиговодства	3,50	0,20	3,70
	VII	Самостални службеник за јавне набавке	3,80		3,80
	VII	Самостални правни референт	4,03		4,03
	VII	Главни инжењер	3,80		3,80
IX	VII	Руководилац РЈ Извођење	3,80	0,40	4,20
	VII	Секретар предузећа	4,00	0,40	4,40
	VII	Директор финансијског сектора	4,00	0,40	4,40
	VII	Директор техничког сектора	4,45	0,55	5,00
	VII	Помоћник директора за техничка питања	4,40	0,40	4,80
	VII	Помоћник директора за економска питања	4,40	0,40	4,80
	VII	Заменик директора	4,45	0,55	5,00

2.2. Део зараде по основу радног учинка

Члан 31.

Поред основне зараде, запосленом припада право и на део зараде по основу натпросечног радног учинка оствареног у оквиру пуног радног времена проведеног на раду.

Под натпросечним учинком у смислу става 1. овог члана подразумева се остварени натпросечни обим (количина) обављеног посла уз стандардни квалитет, остварени натпросечни квалитет уз стандардни обим (количину) обављеног посла или остварени натпросечни и обим и квалитет обављеног посла, с тим да се део зараде по основу тако оствареног радног учинка може обрачунати и исплатити у збирном износу највише до 20% од основне зараде. Одлуку о праву запосленог на део зараде за остварени радни учинак доноси директор послодавца, на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог.

Директор има право на стимулацију у случају кад предузеће послује с позитивним пословним резултатима. Одлуку о исплати стимулације доноси Скупштина града на предлог Надзорног одбора.

У случају да запослени оствари радни учинак нижи од стандардног (обим, количина, односно квалитет) тада му основна зарада може бити умањена за 20%, сходном применом одредаба става 1. и 2. овог члана.

2.3. Увећана зарада

Члан 32.

Запослени има право на увећану зараду која се обрачунава на основицу – основну зараду, и то :

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице,

2. за рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) - 26% од основице,

3. рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице

4. за прековремени рад – 26% од основице

5. на основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице.

3. Зарада из добити и по основу доприноса пословном успеху послодавца (бонуси)

Члан 33.

Надзорни одбор може одлучити да део добити који остаје у предузећу издвоји за исплату зарада запослених, а највише до 50% тог дела.

Учешће запосленог у делу добити издвојеном за зараде у складу са ставом 1. овог члана обрачунава се сразмерно учешћу његове зараде остварене у календарској години (за ефективно радно време) укупном фонду зарада запослених у тој години.

Надзорни одбор може посебно одлучити о додели новчане награде (бонуса) запосленом за изузетан допринос пословном успеху послодавца, а на основу посебно образложеног предлога директора, односно председника Надзорног одбора.

4. Зарада приправника

Члан 34.

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

5. Накнада зараде

Члан 35.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од основице за обрачун ове накнаде, у следећим случајевима:

- коришћење годишњег одмора,
- коришћење плаћеног одсуства,
- одсуствовање са рада на дан празника који је нерадни дан,
- војне вежбе,
- одазивање на позив државног органа,
- давање ткива и других органа у хумане сврхе,
- присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодаваца, органа управљања код послодавца, органа синдикта и савеза синдиката и стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца.

Члан 36.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад (боловања) до 30 дана:

- у висини од 70% од основице за обрачун ове накнаде ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, али не мање од минималне зараде,
- у висини од 100% од основице за обрачун ове накнаде ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу али не мање од минималне зараде.

Члан 37.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% од основице за обрачун ове на-

кнаде, за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, али не мање од минималне зараде.

Накнада зараде из става 1. овог члана припада запосленом и када због прекида, односно смањења обима рада, у законом прописаном поступку буде упућен на одсуство у трајању дужем од 45 дана.

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на раду које су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима у складу са законом,
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију према важећим прописима,
- за време преквалификације или доквалификације на основу закона и
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа.

Члан 39.

Под основицом за обрачун накнада зарада из члана 35. до 38. овог Колективног уговора подразумева се просечна зарада запосленог у претходна три месеца за обављени рад и време проведено на раду, која се састоји од: основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде и других примања

(накнада трошкова) која имају карактер зараде у складу са Законом (регрес за годишњи одмор, накнаде за исхрану у току рада).

Основица из става 1. утврђује се за ефективни рад остварен у пуном 40-часовном радном времену независно од евентуалне прерасподеле радног времена и не укључујући прековремени рад.

6. Накнада трошкова

Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада,
2. за исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи) и за трошкове преноћишта и путне трошкове превоза,
3. за трошкове за време проведено на службеном путу у иностранству,
4. за трошкове рада и боравка на терену,
5. за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе,
6. за месечну исхрану у току рада и
7. регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 41.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од адресе становања наведеној у личној карти запосленог до аутобуске станице у Краљеву или до стајалишта најближег месту рада, под условом да је адреса становања удаљена за више од три километра од места рада.

Накнада трошкова превоза запосленима се обезбеђује путем годишњих превозних карти.

Изузетно, у случају да запосленом није на адекватан начин омогућен јавни превоз

од или до места становања, може се исплаћивати у истом износу и у готовом новцу сразмерно броју радних дана у месецу за који се исплаћује, све под условима из става 1. овог члана.

Члан 42.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику - али највише до неопорезивог износа.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова превоза и трошкова ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу са четири или више звездица.

Запосленом се може одобрити коришћење сопственог возила на службеном путу уз накнаду трошкова, а највише до износа 10% цене једног литра горива које возило користи по пређеном километру.

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

Члан 43.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то:

- сваких 24 часа пуна дневница;
- за више од 12 часова, а мање од 24 часа пуна дневница;
- за више од 8 часова, а мање од 12 часова пола дневнице.

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

Члан 44.

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на днев-

ницу и друге трошкове у износима и под условима утврђеним посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Члан 45.

Запослени има право на накнаду трошкова за смештај и исхрану за рад и боравак на терену и то за трошкове смештаја према приложеном рачуну, за преноћиште у хотелу са највише три звездице, а за исхрану према приложеном рачуну а највише до висине дневнице за службени пут у земљи.

Ако је послодавац за рад и боравак на терену обезбедио смештај и исхрану, запосленом се не исплаћује накнада по овом основу.

У случају потребе обављања посла ван територије општине Краљево, запослени има право и на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) највише у висини до 2% просечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку Републичког органа за статистику.

Члан 46.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (у току рада) за дане проведене на раду у висини од 20% од просечне зараде исплаћене у граду Краљеву у децембру месецу претходне године, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени нема право на накнаду трошкова из става 1. уколико послодавац обезбеди исхрану ангажовањем одговарајућег добављача.

Члан 47.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини просечне

зараде исплаћене у граду Краљеву у децембру месецу претходне године, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени има право на пун износ регреса из става 1. уколико има право на пун годишњи одмор у складу са Колективним уговором и право на сразмерно мањи износ регреса уколико има право на сразмеран годишњи одмор.

7. Друга примања

Члан 48.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате (без пореза и доприноса), с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити мања од три просечне зараде по запосленом (без пореза и доприноса) код послодавца у моменту исплате, односно од три просечне зараде (без пореза и доприноса) исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику,

2. накнаду трошкова неопходних погребних услуга према приложеном рачуну у случају смрти члана уже породице, а највише до неопорезованог износа. Ову накнаду трошкова послодавац исплаћује и члановима уже породице у случају смрти запосленог. Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог,

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Одлуку о свим исплатама из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 49.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ у следећим случајевима:

1. дуже или теже болести запосленог и чланова уже породице (до висине медицинске или апотекарске услуге према приложеном рачуну),

2. ублажавања последица елементарних непогода на основу извештаја и предлога Комисије за утврђивање штете, а највише до две просечне зараде без пореза и допирноса у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику,

3. помоћ запосленом у случају смрти родитеља, усвојеника или усвојоца у висини половине просечне зараде без пореза и дописноса у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

Одлуку о исплатама доноси директор

Члан 50.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца и то:

- за 10 година рада код послодавца – 1 просечну зараду,
- за 20 година рада код послодавца – 1,5 просечну зараду,
- за 30 година рада код послодавца - 2 просечне зараде по запосленом (без пореза и доприноса) остварене код послодавца у месецу пре исплате награде, а исплате се врше на Дан послодавца.

Одлуку о исплати јубиларних награда доноси директор у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 51.

Послодавац може у складу са годишњим програмом пословања и финансијским могућностима обезбедити средства за:

- новогодишње пакетиће деци запосленог старости до навршених 15 година живота,
- поклон запосленим женама за Дан жена, све до неопорезивог износа.

Одлуку о исплати доноси директор у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 52.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима запосленима одобрити бескаматни зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника до износа једне просечне зараде у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику под следећим условима:

- зајам се одобрава без камате са роком враћања од шест месеци, а најкасније до краја текуће године, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам,
- зајам се враћа обуставом од зараде запосленог,
- исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец,
- нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Одлуку о исплати доноси директор у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 53.

Послодавац ће у складу са захтевима и потребама процеса рада, као и захтевима новог начина и организације рада обезбедити средства за накнаду трошкова образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених, све за потребе послодавца.

Послодавац одобрава исплату накнаде трошкова из става 1. овог члана и то: школарине, таксе, путних трошкова, плаћеног од-

суства и друге накнаде трошкова неопходних за стицање одговарајуће квалификације, стручног испита, лиценце и сл.

Члан 54.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима давати помоћ у редовном школовању деци умрлих запослених радника, највише у висини до неопорезованог износа, све у складу са условима, критеријумима и по поступку утврђеном посебним општим актом.

Члан 55.

Послодавац се обавезује да уз исплату месечне зараде запосленима, уплаћује на рачун репрезентативног синдиката средства у износу од 1%, обрачунатих на масу средстава исплаћених на име зарада за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених, као и за радничке спортске игре.

Средства из става 1. овог члана ће се строго наменски користити у складу са програмом синдиката.

VIII - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 56.

Са запосленим се може уговорити клаузула забране конкуренције по којој запослени не може без сагласности послодавца у своје име и за свој рачун, односно у име и за рачун другог правног или физичког лица изводити грађевинске радове на објектима нискоградње (посебно саобраћајницама), израђивати пројекте за наведене објекте, нити обављати комерцијалне послове везане за ту врсту делатности, а све то на територији града Краљева и територији општина које се граниче са градом Краљевом.

IX - НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 57.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Члан 58.

Директор или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодацу и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 59.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу и име и презиме чланова комисије за спровођење поступка накнаде штете.

Члан 60.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета утврђује комисија коју именује директор, а у којој се налази и представник синдиката.

Поступак утврђивања штете прописује комисија.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Члан 61.

Када комисија из члана 60. овог Колективног уговора, утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога директор овласти да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 62.

Запослени је дужан да по пријему решења из чл. 61. овог Колективног уговора, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

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

Члан 63.

Послодавац може, у оправданим случајевима одредити исплату накнаде штете у ратама или делимично (или потпуно) ослободити запосленог од накнаде штете коју је

проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

X - ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 64.**

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши се применом критеријума утврђених Програмом решавања вишка запослених који доноси послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом, у складу са законом.

Члан 65.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка, инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленом коме недостаје највише пет година стажа осигурања до стицања права на старосну пензију, у складу са законом.

Члан 66.

Запосленом који представља вишак због технолошких, економских или организационих промена, у случају отказа уговора о раду, послодавац је дужан да исплати отпемнину у складу са законом.

XI - ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ**Члан 67.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из разлога и на начин предвиђен законом.

Члан 68.

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца, ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза, и то:

1. неоправдано изостајање са рада (недолазак на посао, закашњење или напуштање радног места пре истека радног времена) пет радних дана узастопно или седам радних дана с прекидима у току године,

2. долазак на посао у напитом стању, опијање у току рада или одбијање запосленог да се подвргне алко – тесту,

3. недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда, туча и сл.) или према трећим лицима,

4. неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних обавеза,

5. нецелисходно, неодговорно или несавесно коришћење средстава рада или неовлашћена послуга средстава рада,

6. злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења,

7. непријављивање повреде радне обавезе,

8. проузроковање имовинске штете, намерно или из грубе непажње,

9. прекршај забране клаузуле конкуренције,

10. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актом или одлуком директора,

11. одбијање запосленог да обавља послове на које је распоређен или одбијање да поступи по налогу непосредног руководиоца,

12. злоупотреба права на боловање, као и неблаговремено достављање послодавцу по-

тврде лекара о наступању привремене спремености за рад у смислу прописа о раду и здравственом осигурању,

13. организовање политичких организација код послодавца.

XII - ДОСТАВЉАЊЕ ПИСМЕНА**Члан 69.**

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку од осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако Законом о раду или решењем није одређен други рок.

Одредбе из става 2–4 овог члана примењују се и на поступак достављања и других решења којима се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

XIII - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Споразумно решавање спорова****Члан 70.**

Спорна питања између послодавца и запосленог решава арбитар кога споразумом

одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из става 2. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XIV - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 71.

Надзорни одбор послодавца сачињавају представници оснивача и представник запослених који се одређује на начин утврђен Статутом предузећа.

Председник репрезентативног синдиката има право да присуствује седницама Надзорног одбора.

Члан 72.

Надзорни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних промена или приватизације затражи мишљење синдиката.

XV - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 73.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да организацији синдиката обезбеди услове за рад у складу Законом.

Организација синдиката је дужна да обезбеди вршење својих активности на начин којим се не ремети редовно функционисање и пословање послодавца и радна дисциплина.

XVI - ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 74.

Запослени се обавезују да у погледу права на штрајк, начина организовања и спровођење штрајка у свему поступају сагласно Закону о штрајку.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује се актом оснивача.

XVII - РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 75.

Спорови који настану у примени овог колективног уговора решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Члан 76.

Учесници у закључивању овог колективног уговора ће, у року од 15 дана од настанка спора у примени Колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 77.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има пет чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању овог колективног уговора и два арбитра која учесници одређују споразумно.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 78.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Члан 79.

Учесници овог колективног уговора ће трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сносити солидарно.

XVIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 80.

Овај Колективни уговор се закључује на три године.

По истеку рока из ст. 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи, ако се учесници Колективног уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

Члан 81.

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом Колективног уговора.

Отказ Колективног уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми,

са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује до закључивања новог Колективног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 82.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 83.

Овај уговор се сматра закљученим кад га потпишу сви овлашћени представници учесника у његовом закључивању.

Члан 84.

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор ЈКП „Путеви“ Краљево објављен у „Службеном листу града Краљева“ број 20/2010.

Члан 85.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева.“

I Број: 3216/13

Дана: 23. августа 2013. године

Градonaчелник града
Краљева
Драган Јовановић, с.р.

Овлашћени представник
Синдиката
Драган Раденковић, с.р.

ЈКП „Путеви“
Директор
Милош Гољић, с.р.

САДРЖАЈ

Рег. бр.

Страна

АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

220. Решење о отварању-промени апропријација по основу наменских трансфера добијених од другог нивоа власти, I број: 3306/13 од 23.08.2013. године 1

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

221. Колективни уговор ЈКП „Путеви“ Краљево 2

Издавач: Скупштина града Краљева - Главни и одговорни уредник Марија Лазовић,
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