



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



ГОДИНА XLVI - БРОЈ 31 - КРАЉЕВО - 27. ДЕЦЕМБАР 2013. ГОДИНЕ

АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

440.

На основу члана 58. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 15/13 - пречишћен текст) и члана 6. Одлуке о стипендирању студената града Краљева („Службени лист града Краљева“ број 21/13), градоначелник града Краљева, дана 27. децембра 2013. године, доноси

О Д Л У К У

1. За школску 2013/2014. годину доделиће се 50 стипендија у појединачном месечном износу од по 10.000,00 динара.

2. Потребна средства за исплату стипендија обезбеђена су Одлуком о буџету града Краљева за 2014. годину.

3. О извршењу ове одлуке стараће се Одељење за друштвене делатности, Одељење за заједничке послове и Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева.

4. Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Краљева“.

Градоначелник града Краљева

I Број: 4773/13

Дана: 27. децембра 2013. године

Градоначелник града Краљева
Драган Јовановић, с.р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

441.

На основу члана 240, 241, 242, 243. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) и члана 68. Статута ЈП „Општинска стамбена агенција“, Краљево, град Краљево, репрезентативни синдикат код послодавца и директор ЈП „Општинска стамбена агенција“, Краљево, дана 27.12.2013. године, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈП „ОПШТИНСКА СТАМБЕНА АГЕНЦИЈА“ – КРАЉЕВО

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом и другим прописима, (у даљем тексту: Општи акт), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код послодавца у ЈП „Општинска стамбена агенција“, Краљево (у даљем тексту: послодавац), поступак измена и допуна овог колективног уговора, међусобни однос учесника овог Колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Члан 2.

Овим колективним уговором уређују се; заснивање радног односа, радно време, одмор и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остваривања и заштита права запослених, услови и рад Синдиката, закључење овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим колективним уговором, уређују се другим општим актима послодавца (у даљем тексту: Општи акт послодавца).

Члан 4.

Овај колективни уговор непосредно се примењује на све запослене код послодавца, а права, обавезе и одговорности директора се уређују Статутом послодавца и уговором о раду који закључује Надзорни одбор послодавца и директор.

Члан 5.

Овај колективни уговор и други општи акти послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољни услови рада од права и услова који су утврђени законом, општим актом и овим колективним уговором.

Овим колективним уговором и другим општим актом послодавца и уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији

услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако није законом другачије уређено.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**Члан 6.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава услове утврђене законом и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

Актом о систематизацији из става 1. овог члана утврђују се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор.

Члан 7.

Лице које тражи запослење код Послодавца и запослени код послодавца, не могу се постављати у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, рођење, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, политичка и друга уверења, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду. Уговор о раду закључује запослени и послодавац.

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

Члан 9.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писменом облику.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпише послодавац и лице које заснива радни однос са послодавцем.

Члан 10.

Уговор о раду садржи:

1. Назив и седиште послодавца;
2. Име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. Врста и степен стручне спреме;
4. Врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. Место рада;
6. Начин заснивања радног односа (на неодређено и одређено време);
7. Трајање уговора о раду на одређено време;
8. Дан почетка рада;
9. Радно време (пуно, непуно или скараћено);
10. Новчани износи основне зараде и елементи за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећање зараде и друга примања запосленог;
11. Рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
12. Позивање на колективни уговор, односно Правилник о раду;
13. Трајања дневног и недељног радног времена.

На права и обавезе која нису уређена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта и колективног уговора.

Члан 11.

Радни однос се заснива на неодређено време. Радни однос може се засновати и на

одређено време у складу са потребама послодавца.

Члан 12.

Радни однос на одређено време може да се заснује када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. За време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос, непрекидно или са прекидима, не може трајати дуже од 12 месеци.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се заснивати до повратка привремено одсутног запосленог.

Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за радно место које је утврђено Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу отказати уговор о раду са отказним роком.

Отказни рок из става 3. овог члана износи 10 радних дана.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац.

Члан 14.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимања за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то услов за рад на одређеним пословима, утврђено општим актом из члана 3. и 6. овог колективног уговора.

Члан 15.

Приправнички стаж траје годину дана за приправнике са високом стручном спремом, односно VII степен стручне спреме, девет месеци за приправнике са вишом стручном спремом, односно VI степен стручне спреме и шест месеца за приправнике са средњом стручном спремом, односно IV степен стручне спреме.

Члан 16.

По завршеном приправничком стажу ради утврђивања способности за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит.

Приправнички испит полаже се пред послодавцем.

О полагању приправничког испита, послодавац издаје уверење.

III РАДНО ВРЕМЕ**Члан 17.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом о раду није другачује одређено.

Члан 18.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Члан 19.

Изузетно од члана 18. став 1. овог колективног уговора, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у смена-

ма, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати и на другојачији начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада.

Члан 20.

Послодавац може извршити прерасподелу радног времена када то буде захтевала природа посла, организација рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случају из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године, у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 21.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да буде дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена из члана 20. овог колективног уговора, не сматра се прековременим радом.

Члан 22.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА**Члан 23.**

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

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

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

Члан 24.

Запослени има прво на одмор између два узастопно радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако Законом о раду није другачије одређено.

Члан 25.

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

Члан 26.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после 6 месеци непрекидног рада.

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

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

Члан 27.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним овим колективним уговором, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених овим Колективним уговором.

Члан 28.

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

1. Стажа осигурања – за навршене три година стажа осигурања – 1 радни дан;
2. Доприноса у раду – до три радна дана;
3. Услова рада – до два радна дана;
4. Сложеност послова – I и II степен стручне спреме – 1 радни дан, III и IV степен стручне спреме – 2 радна дана, V и VI степен стручне спреме – 3 радна дана, VII степен стручне спреме – 4 радна дана.
5. Родитељства за једно или више деце до 14 година старости – 1 радни дан.
6. Статуса самохраног родитеља детета до 14 година живота – 1 радни дан
7. Инвалидности – 3 радна дана.
8. Запосленом родитељу који има дете са сметњама у психофизичком развоју – 2 радна дана.

Члан 29.

Годишњи одмор може да се користи у два дела, у складу са законом.

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

Члан 30.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену и коришћењу годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла.

Члан 31.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца у односу на месец у коме користи годишњи одмор.

Члан 32.

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

Члан 33.

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

1. Склапања брака – 7 радних дана;
2. Порођаја супруге – 5 радних дана;
3. Порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан;
4. Смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – 2 радна дана;
5. Теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
6. Селидбе сопственог домаћинства – 3 радна дана;
7. Одласка на одслужење војног рока – 3 радна дана.
8. Празновања крсне славе – 1 радни дан.
9. Заштите и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – 3 радна дана.

10. Полагања стручног или другог испита – 5 радних дана;

11. Учествовања у такмичењима која организује Синдикат, као и Удружење јавних предузећа за стамбене услуге – 5 радних дана.

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

1. 5 радних дана због смрти члана уже породице и

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

Плаћено одсуство из става 2. овог члана, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Члан 34.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у случају:

1. Неговања болесног члана уже породице одређеног у смислу члана 33. става 4. овог Колективног уговора – 5 радних дана;
2. Смрти сродника који нису наведени у члану 33. став 4. овог Колективног уговора – 2 радна дана;
3. Стручног усавршавања – 15 радних дана;
4. Одласка у иностранство ради посете брачном другу – 30 радних дана;
5. Обављања послова ван места становања које мора лично обавити – 3 радна дана.

Послодавац може на захтев запосленог, запосленом одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године, када послодавац оцени да то не ремети процес рада.

Запосленом мирују права и обавезе по основу рада, за време неплаћеног одсуства.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 35.

Предузеће је дужно да, у складу са законом, прописима, мерама и нормативима заштите на раду, предузме неопходне мере за заштиту здравља и безбедности запослених, спречавање повреда на раду и професионалних обољења запослених.

Члан 36.

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

Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца сходно ставу 1. овог члана, уређују се посебним актом – Правилником о заштити на раду.

Члан 37.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

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.

Породилско одсуство траје до навршених 3 месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана у случају када мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

Члан 38.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, 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.

Члан 39.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 38. овог колективног уговора, да откаже уговор о раду.

Члан 40.

Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене

спречености за рад и смислу прописа о здравственом осигурању, о том достави послодавцу потврду лекара која садржи и време спречености за рад.

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

Члан 41.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреда на раду, смањења или губитка радне спосорбности, ради обезбеђивања накнаде штете.

Осигурање се врши применом општих услова за осигурање лица од последица несрећног случаја, у висини коју утврђује надлежни орган предузећа.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 42.

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, колективног уговора и Уговора о раду.

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонус и сл.) и друга примања по основу радног односа, утврђена законом, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Зарадом у смислу Колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 43.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Члан 44.

Основна зарада утврђује се по групама послова који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду.

Основна зарада из става 1. овог члана за послове које запослени обавља, односно за групе послова у Колективном уговору код послодавца, утврђује се множењем основне зараде за најједноставнији посао са коефицијентом посла. Коефицијент за утврђивање основне зараде за послове које запослени обавља, утврђен Колективним уговором код послодавца, садржи следеће елементе: сложеност, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Члан 45.

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, колективног уговора и уговора о раду.

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

Зарадом у смислу Колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 46.

Зарада у предузећу за пуно радно време утврђује се тако што се основна зарада за најједноставнији посао помножи са следећим коефицијентима:

ПРВА ГРУПА

Обухвата најједноставније послове (запослени физички радник – почетник).

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00–1,35

ДРУГА ГРУПА

Обухвата послове неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, као што су послови: одржавање хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и других најједноставнијих послова из области делатности.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,20–1,50

ТРЕЋА ГРУПА

Обухвата послове полуквалификованог радника као што су: помоћни послови

у одржавању стамбених зграда и други сродни послови.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,44–1,90

ЧЕТВРТА ГРУПА

Обухвата послове средње сложене послове КВ запосленог у пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању стамбених објеката и послове руковања средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,70–2,10

ПЕТА ГРУПА

Обухвата послове средње сложене и разноврсне послове средње стручне спреме ве-

зане за примену и праћење процеса рада укључујући и административно-техничке послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,80–2,20

ШЕСТА ГРУПА

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, висококвалификовани запослени, у пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању стамбених објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у просецу рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,20–2,40

СЕДМА ГРУПА

Обухвата сложене и специјализоване послове везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и сл. За обављање ових послова потребна је виша школска спрема.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,40–3,00

ОСМА ГРУПА

Обухвата послове високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада, руковођење процесима рада и сл.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,00–3,80

ДЕВЕТА ГРУПА

Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме у процесу рада

Комуналне делатности као што су: руководиоци сектора, помоћници директора и заменик директора.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,80–4,80

Ред. бр.	Назив радног места	Степен стр. спреме	Група послова	Коефицијент
1.	Директор Предузећа	Усл. утврђ. Стат. Пред.		6,00
2.	Заменик директора Предузећа	VII 1	IX	4,50
	СЕКТОР ЗА ОПШТЕ, ПРАВ. И КАДР. ПОСЛОВЕ			
3.	Руководилац сект. за опш.правне и кадр. посл.	VII 1	IX	4,20
4.	Реф. за имовинске правне послове	VII 1	VIII	3,70
5.	Реф. за правне послове и посл. заступања	VII 1	VIII	3,60
6.	Реф. за стамб.пос.радне одн.и орг. управљ.	VI-IV	VII	2,80
7.	Референт за опште послове	IV	V	2,20
8.	Технички секретар	III-IV	V	2,20
9.	Дактилограф – администратор	III-IV	IV	2,00
10.	Куир	III-IV	IV	2,00
11.	Спремачица – хигијеничарка	II		
12.	Возач - домар	IV	V	2,20
	СЕКТОР ЗА ЕК. ФИН. ПОСЛОВЕ			
13.	Руководилац ек. фин. сектора	VII 1	IX	4,20
14.	Шеф службе рачуноводства	VI	VII	2,80
15.	Контиста изв. благ. и улаз. и излаз. док. ст. зг. стан. посл. простора	IV	VI	2,40
16.	Реф.за утуж. и напл. потр. обавеза од станара	VI	V	2,20
17.	Реф. наплате стамбено-комунал.обавеза	IV	V	2,20
18.	Реф. за испитивање тржишта, маркетинг	VII 1	VIII	3,60
19.	Сам. стручни сар. плана, анал. и статист.	VII 1	VIII	3,60
20.	Сам. референт система наплате услуга	VI	VII	2,80
21.	Финансијски ликвидатор	VI	VII	2,80
	СЕКТОР ЗА ТЕХНИЧКЕ ПОСЛОВЕ			
22.	Руководилац сектора за техничке послове	VII 1	IX	4,35
23.	Референт припреме и вођења инвестиционо-техничке документације	VII 1	VIII	3,60
24.	Инжењер надзора и пројектовања	VII 1	VIII	3,80
25.	Реф. припр. и вођ. инвест. техничке док.ум.	IV	VI	2,40
26.	Водећи референт одржавања	VI	VII	2,80
27.	Референт одржавања	III	IV	2,00
	СЕКТОР ЗА СОЦИЈАЛНО СТАНОВАЊЕ			
28.	Руководилац сект. за социјално становање	VII 1	IX	4,20
29.	Координатор за имплементацију пројеката	VII 1	VIII	3,60
30.	Референт за социјално становање	IV	V	2,20

Члан 47.

За све послове руковођења закључно са замеником директора, утврђују се додатни коефицијенти и то:

- Заменик директора	0,50
- Руководилац сектора за техничке послове	0,50
- Руководилац сектора за економско-финансијске послове	0,50
- Руководилац сектора за опште, правне и кадровске послове	0,50
- Руководилац сектора за социјално становање	0,50
- Шеф службе рачуноводства	0,25

Члан 48.

По основу квалитета и квантитета извршења радних задатака у ефикасном коришћењу радног времена, раднику се може повећати зарада до 15%, односно умањити до 15% у случају неизвршења радних задатака.

Оцену радног доприноса доноси директор за руководиоце сектора, а руководиоци сектора за рад радника у секторима.

Члан 49.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде за раднике предузећа на следећи начин:

- аконтација зараде до 50% и плаћа се до краја месеца за текући месец;
- коначан обрачун зараде исплаћује се најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Члан 50.

Запослени има право на увећану зараду по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) - 0,4% од основице.

Члан 51.

Зарада директора утврђује се уговором о раду који закључују Надзорни одбор послодавца и директор.

Коефицијент за обрачун зараде директора износи 6,00.

Члан 52.

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.

Члан 53.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. За рад на дан празника који је нерадан дан – 110%;
2. За рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26%;
3. За прековремени рад – 26%;

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

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

Члан 54.

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

1. У висини 75% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је настала привремена спреченост за рад, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2. У висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 55.

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

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

При давању сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности, основаног на нивоу Републике.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне зараде коју би остварио да је радио у периоду за који се врши обрачун, у следећим случајевима:

1. Коришћења годишњег одмора;
2. Државног и верског празника, за које је законом утврђено да су нерадни и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника у складу са законом;
3. Давања крви, ткива и других делова тела;
4. Коришћења плаћеног одсуствовања у случајевима из овог колективног уговора;
5. Стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада послодавца;
6. Присуствовања у својству члана, а по основу избора, седници Народне скупштине, Скупштини града или општине или њихових тела;

7. За време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних или других органа, ако законом није другачије одређено;

8. У другим случајевима утврђеним законом, овим колективним уговором и Општим колективним уговором.

Због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог и због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузороковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог и других лица, запослени има право на 70% просечне зараде.

Члан 57.

Запослени има право на накнаду трошкова који су у функцији извршења посла и то:

1. Трошкове превоза преко 2 километра за долазак и повратак са посла у висини цене превозне карте сразмерно броју радних дана у месецу.

2. За време проведено на службеном путу, запослени има право на дневницу у висини 5% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку и то:

3. – за сваких 24 часа – 1 дневницу;
4. – за мање од 24, а дуже од 12 часова - 1 дневницу;
5. – за време мање од 12, а дуже од 8 часова – 1/2 дневнице;

Запосленом не припада дневница ако је службени пут, односно укупно време проведено на раду и службеном путу, трајало мање од 8 часова.

6. Трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру до износа 10% цене једног литра погонског горива, за службени пут у земљи.

7. Трошкове за службено путовање у иностранство у висини дневнице, на начин и под условима прописаним законом за државне органе;

8. Боравак на терену – дневни теренски додатак у висини 3% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;

9. Послодавац се обавезује да раднику исплаћује месечни додатак за исхрану у износу 20% од просечне зараде по запосленом у граду Краљеву, у децембру претходне године;

10. Послодавац се обавезује да раднику исплаћује регрес за коришћење годишњег одмора, у износу просечне зараде исплаћене у граду Краљеву, у децембру месецу претходне године.

Члан 58.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са општим актом и овим колективним уговором, и то:

1. Отпремнину при одласку у пензију најмање у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за податке статистике, ако је то за запосленог повољније;

2. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћене установе или судског вештака.

Члан 59.

Послодавац може запосленом да обезбеди јубиларну награду, и то:

– по основу јубиларних година рада код послодавца.

Јубиларном годином рада из става 1. овог члана сматра се десета, двадесета и тридесета година рада код послодавца. Исплата јубиларне награде врши се када радник стекне наведени услов, односно наврши пуне године рада у ЈП „Општинска стамбена агенција“, Краљево.

Члан 60.

Јубиларна награда из члана 59. став 1. се исплаћује за:

- 10 година радног стажа код послодавца у висини 1 просечне месечне зараде на нивоу предузећа или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 10 година радног стажа код послодавца у зависности од тога шта је повољније за запосленог;

- 20 година радног стажа код послодавца у висини 2 просечне месечне зараде на нивоу предузећа или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 20 година радног стажа код послодавца у зависности од тога шта је повољније за запосленог;

- 30 година радног стажа код послодавца у висини 3 просечне месечне зараде на нивоу предузећа или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 30 година радног стажа код послодавца у зависности од тога шта је повољније за запосленог;

Члан 61.

Послодавац се обавезује да у случају привремене спречености за рад преко 30 да-

на, исплаћује запосленом новчану помоћ у износу 15% просечне месечне зараде у предузећу за сваки навршени месец привремене спречености за рад.

Члан 62.

Послодавац може да обезбеди запосленом једнократну исплату, на име солидарне помоћи, највише до висине просечне зараде у предузећу за претходни месец, и то:

- у случају дуже и теже болести или повреде на раду;

- као помоћ у трошковима лечења у земљи и иностранству;

- за набавку лекова и ортопедских помагала, за запосленог и члана уже породице;

- за ублажавање последица елементарних непогода и других непогода (земљотрес, пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде) и то искључиво уколико је реч о оштећењу стамбеног објекта у коме запослени станује;

- за помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице, родитеља или усвојоца запосленог;

- а у случају смрти запосленог, помоћ његовој ужој породици.

Члановима уже породице сматрају се супружник или ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Члан 63.

Послодавац може запосленима одобрити зајам и то:

- за набавку огрева, зимнице и уџбеника;

- за отклањање последица елементарних непогода и других непогода (земљотрес, пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде) и то искључиво уколико је реч о оштећењу стамбеног објекта у коме запослени станује;

Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, послодавац може одобрити запосленом 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 органа надлежног за послове статистике.

2. Зајам се одобрава без камате, са роком враћања до 6 месеци, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам.

3. Исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец.

4. Нови зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника се не може добити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 64.

Послодавац може према финансијским могућностима да запосленима обезбеди средства за обележавање Дана жена и средства за новогодишње пакетиће до навршене 15. године детета запосленог.

Члан 65.

Одлуку о исплати примања из члана 60, 61, 62, 63. и 64. доноси директор на предлог синдиката и стручних служби послодавца.

VII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 66.

Запослени не може обављати у своје име и за свој рачун нити у име и за рачун другог

правног или физичког лица послове које обавља код послодавца, као ни послове који су регистроване делатности послодавца. Забрана обављања послова из става 1. овог члана, важи на територији града Краљева.

Члан 67.

Ако запослени прекрши одредбу овог уговора о забрани конкуренције, чини тежу повреду радне обавезе због које му може престати радни однос код послодавца, као и накнаду штете због насталих последица.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 68.

Запослени одговара за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује послодавцу, у складу са законом.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како је надокнађује, утврђује комисија коју формира директор.

Члан 69.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети.

Члан 70.

Решење о утврђивању одговорности запосленог за штету доноси се у писменом облику.

Када прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

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.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 71.

Радни однос престаје:

1. Истеком рока на који је заснован;
2. Када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, у складу са законом;
3. Споразумом запосленог и послодавца;
4. Отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
5. На захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. Смрћу запосленог;
7. И у другим случајевима предвиђеним законом.

Члан 72.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Члан 73.

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

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

2. Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом и уговором о раду.

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

4. Ако запослени учини кривично дело на раду и у вези са радом;

5. Ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона;

6. Ако запослени злоупотреби право због привремене спречености за рад;

7. Ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка (1 - 4) Закона о раду;

8. Ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка (10) Закона о раду;

9. Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова или дође до смањења обима посла.

Члан 74.

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

Члан 75.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате ра-

да или, односно нема потребно знање и способности, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

1. Месец дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања;

2. Два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања.

3. Три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Члан 76.

Послодавац може запосленог за повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине да привремено удаљи са рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 3 радна дана.

Члан 77.

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

Члан 78.

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

Члан 79.

За време привремене удаљености са рада у смислу члана 77. и 78. овог колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привремене удаљености у смислу члана 78. овог колективног уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 80.

Запосленом може престати радни однос услед технолошких, економских и организационих промена, односно престанком потреба за одређеним пословима које запослени обавља.

Послодавац је дужан да у случају из става 1. овог члана, донесе програм решавања вишка запослених, у складу са законом.

Послодавац је дужан да за предлог програма из става 2. овог члана, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 81.

У случају отказа уговора о раду по основу технолошког вишка, запослени има право на отпремнину у складу са законом.

X ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

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

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

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

XI УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 83.

Запослени учествују у управљању код послодавца преко Надзорног одбора.

Надзорни одбор Јавног предузећа „Општинска стамбена агенција“, Краљево, сачињавају представници оснивача и радника предузећа.

Представници радника предузећа у Надзорном одбору именују се на предлог директора предузећа и синдиката.

Члан 84.

Надзорни одбор предузећа дужан је да пре разматрања статусних промена и својинске трансформације, прибави мишљење синдиката.

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 85.

Послодавац је дужан да у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног животног положаја.

Послодавац ће омогућити председнику Синдикалне организације запослених у ЈП „Општинска стамбена агенција“, Краљево, - учеснику овог колективног уговора, одсуство према указаној потреби, а члановима органа тог синдиката до 10 радних дана у току године, за присуствовања седницама органа синдиката на вишим нивоима организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

За време одсуствовања са рада у наведеним случајевима представници Синдикалне организације запослених у ЈП „Општинска стамбена агенција“, Краљево, остварују накнаду зараде у висини зараде коју би остварили као да раде.

Члан 86.

Послодавац се обавезује да синдикату омогући деловање у складу са његовом уло-

гом и задацима из закона и Гранског колективног уговора и то:

1. Да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима о којима је по закону неопходно мишљење синдиката;

2. Да се мишљење и предлози Синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

3. Да се упозна са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају њихова мишљења, предлози, захтеви и иницијативе.

Члан 87.

Ради обезбеђења средстава за рад синдикалних организација издваја се 1% из зарада запослених.

Послодавац се обавезује да уз исплату зарада уплаћује у Фонд Синдикалне организације запослених у ЈП „Општинска стамбена агенција“ износ од 1% од зарада ради организовања рекреативног одмора радника, превенције радне способности радника и сличне потребе запослених у смислу побољшања њиховог укупног материјалног, економског и социјалног положаја.

XIII ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 88.

Запослени могу организовати штрајк код послодавца, с тим што начин организовања и спровођења штрајка могу спроводити у складу са Законом о штрајку.

Запослени који се налазе у штрајку дужни су да поштују минимални процес рада који је утврђен Одлуком оснивача о мини-

муму процеса рада у комуналним делатностима.

Накнада зарада за време штрајка обрачунава се запосленима сразмерно времену проведеном на раду.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 89.

Овај колективни уговор се закључује на период од 3 године.

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

Члан 90.

Сваки учесник у закључивању овог колективног уговора може поднети отказ Уговора у писаној форми.

У случају отказа овај уговор се примењује 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 91.

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

Члан 92.

За праћење и примену овог уговора, као и решавање спорних питања надлежно је

Арбитражно веће које образују учесници Колективног уговора у року од 15 дана од дана настајања спора.

Одлука Арбитражног већа је коначна и обавезује све учеснике.

Члан 93.

Арбитражно веће чине изабрани представници оснивача, репрезентативног синдиката и представника послодавца.

Члан 94.

На права, обавезе и одговорности која нису регулисана овим уговором, примењују се одредбе закона, колективног уговора и уговора о раду.

I Број: 4783/13

Дана: 27. децембра 2013. године

Град Краљево
Градоначелник града
Краљева
Драган Јовановић, с.р.

За Синдикалну организацију
запослених у ЈП "ОСА"
председник
Иван Тановић, с.р.

За ЈП „Општинска стамбена
агенција“ – директор
**Миодраг Вујовић, дипл.
правник, с.р.**

Члан 95.

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

Члан 96.

Ступањем на снагу овог уговора престају да важе одредбе Колективног уговора за ЈП „Општинска стамбена агенција“ - Краљево, објављеног у „Службеном листу града Краљева“, број 20 од 17.09.2010. године.

Члан 97.

Уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници свих учесника, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“ са роком важења 3 године.

САДРЖАЈ

Рег. бр.	Страна
АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА	
440. Одлука о додели стипендија за школску 2013/2014. годину	1
КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ	
441. Колективни уговор ЈП "Општинска стамбена агенција"	1

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