



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



БРОЈ 32 - 13. ОКТОБАР 2021. ГОДИНЕ

АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

303.

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, 93/12, 62/13, 63/13 испр, 108/13, 142/14, 68/2015 – др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19 и 149/20), члана 44. тачка 3. и 5, а у вези са чланом 66. став 4. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број 129/07, 83/14-др. закон, 101/16-др. закон и 47/18), 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 6/19 - пречишћен текст), члана 11, 13. и 24. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину ("Службени лист града Краљева", број 52/20 и 20/21),

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА, доноси

РЕШЕЊЕ

о отварању апропријације по основу наменског трансфера добијеног од другог нивоа власти

1. Наменска трансферна средства од другог нивоа власти, на основу Уговора закљученог између Министарства за бригу о селу Републике Србије (заведен под бројем 276-401-00-737/2/21-01 дана 28.09.2021. године) и Града Краљева (заведен под бројем 2550/21 дана 28.09.2021. године) и Решења о додели средстава Министарства за бригу о селу Републике Србије број 276-401-00-737/1/2021-01 од 27.09.2021. године пренета на подрачун извршења буџета града Краљева број 840-733144843-53 код Управе за трезор дана 30.09.2021. године као текући наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова (извод број 24) у износу од 480.000,00 динара, користиће се за ораганизацију манифестације „Михољски сусрети села“.

2. По основу уплате наменских средстава из тачке 1. овог решења, УВЕЋАВАЈУ СЕ планирани буџетски приходи и примања Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину ("Службени лист града Краљева", број 52/20 и 20/21) за износ наменског трансфера од 480.000,00 динара (извор 07).

3. Средства у износу од 480.000,00 динара РАСПОРЕЂУЈУ СЕ у оквиру члана 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину, Раздео 05, Глава 07 – Дом културе „Студеница“ Ушће, Програм 1201 – Развој културе и информисања, Функција 820, Програмска актив./пројекат 0002 – Јачање културе и уметничког стваралаштва:

- Позиција 333, Економска класификација 423 – Услуге по уговору у износу од 430.000,00 динара и

- Позиција 335, Економска класификација 426 – Материјал у износу од 50.000,00 динара, УВЕЋАЊЕМ планираних расхода апропријације за износ наменског трансфера од другог нивоа власти (извор 07).

4. ОБАВЕЗУЈЕ СЕ корисник одобрених наменских средстава да средства у износу од 480.000,00 динара користи искључиво за ораганизацију манифестације „Михољски сусрети села“.

5. ОБАВЕЗУЈЕ СЕ Градска управа да у име Града Краљева изврши све преузете обавезе из закљученог Уговора из тачке 1. овог решења.

6. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељење за друштвене делатности Градске управе града Краљева и Дом културе „Студеница“ Ушће.

7. Ово решење објавити у "Службеном листу града Краљева".

Образложење

На основу Уредбе о утврђивању програма доделе бесповратних средстава за организацију манифестације под називом „Михољски сусрети села“ спроведен је Јавни конкурса за доделу бесповратних средстава за организацију манифестације под називом „Михољски сусрети села“, донето је Решење о додели средстава Министарства за бригу о селу Републике Србије број 276-401-00-737/1/2021-01 од 27.09.2021. године и закључен је Уговор између Министарства за бригу о селу Републике Србије (заведен под бројем 276-401-00-737/2/21-01 дана 28.09.2021. године) и Града Краљева (заведен под бројем 2550/21 дана 28.09.2021. године на основу кога су пренета средства на подрачун извршења буџета града Краљева број 840-733144843-53 код Управе за трезор дана 30.09.2021. године као наменски трансфер од другог нивоа власти (извор 07) у износу од 480.000,00 динара, која ће се користити за ораганизацију манифестације „Михољски сусрети села“.

Правни основ за доношење овог решења садржан је у одредбама члана 24. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину ("Службени лист града Краљева", број 52/20 и 20/21) којим је прописано да у случају када виши ниво власти својим актом определи нижем нивоу власти наменска средства за надокнаду штета услед елементарних непогода, односно друга наменска трансферна средства, као и у случају уговарања донација, а чији износи нису могли бити познати у поступку доношења буџета, на предлог Одељења за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Градоначелник града Краљева доноси решење о распоређивању средстава за извршавање расхода и издатака по том основу на одговарајуће апропријације.

Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељењу за послове органа Града Градске управе града Краљева, Одељењу за друштвене делатности Градске управе града Краљева, Дому културе „Студеница“ Ушће, Управи за трезор и архиви.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА

Број: 2679/2021

Дана: 12. октобра 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК

др Предраг Терзић, дипл. политиколог, с.р

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

304.

На основу члана 1, 3, 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - Аутентично тумачење) 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. Репрезентативни синдикат је Синдикална организација запослених у ЈКП "Путеви" Краљево.

Запослени је лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

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 предузећа утврђују се уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором предузећа.

II - РАДНИ ОДНОС

Члан 3.

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

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Директор предузећа одлучује о потреби заснивања радног односа.

Члан 5.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

Послодавац је дужан да истицањем обавештења на огласној табли предузећа упозна запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, у року од пет радних дана од дана настале потребе, као и да синдикату достави писано обавештење о пословима са непуним радним временом.

2. Приправници

Члан 6.

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

Члан 7.

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

- за приправнике са средњим стручним образовањем у трајању од три године - 4 месеца;
- за приправнике са средњим образовањем у трајању од четири године - 6 месеци;
- за приправнике са високим образовањем на основним студијама првог степена у трајању од три године (академске или струковне студије са 180 ЕСПБ), вишим образовањем и специјалистичким образовањем након средњег образовања - 9 месеци;
- за приправнике са високим образовањем на основним академским студијама у трајању од четири године (240 ЕСПБ), специјалистичким струковним студијама и студијама другог степена (мастер академске, мастер струковне и специјалистичке академске студије) - 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 именовану комисије.

Комисија је дужна да о току полагања стручног испита сачини записник, који заједно са оценом о способности приправника за самостални рад доставља директору предузећа, 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 случајевима.

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 руководиоца прекреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору предузећа 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 предузећа својом одлуком у складу са законом.

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

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор предузећа, с тим што се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, а може трајати најдуже девет месеци.

Посебном одлуком директора предузећа уређују се међусобна права и обавезе послодавца и запослених у вези времена приправности за потребе зимске службе (која се по закону не сматра радним временом) а нарочито: почетак и период трајања приправности, рок у коме је запослени дужан да се одазове на позив и начин обрачуна и исплате накнаде за приправност. Висина накнаде износи 10% од основне зараде по часу.

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.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно.

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 предвиђено високо образовање на основним академским студијама у трајању од четири године, специјалистичким струковним студијама и студијама другог степена (мастер академске, мастер струковне и специјалистичке академске студије) - 5 радних дана
- за послове за које је предвиђено високо образовање на основним студијама првог степена у трајању од три године (академске или струковне студије), више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 4 радна дана
- за послове за које је предвиђено средње образовање у трајању од три и четири године - 3 радна дана
- за послове за које је предвиђено основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године и образовање за рад у трајању од две године - 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 предузећа, према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину, уз консултацију запосленог, с тим да се не ремети процес рада послодавца, а на предлог непосредних руководилица.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако постигне споразум са послодавцем да годишњи одмор користи у више делова.

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
- поласка детета запосленог у први разред основне школе - 3 радна дана
- теже болести члана уже породице - 5 радних дана
- смрти родитеља, усвојиоца, 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, укупно 6 радних дана у току једне календарске године
- учествовања на радно-производним такмичењима која организује синдикат - најмање по 1 радни дан (зависно од места одржавања такмичења) а укупно 7 радних дана у току једне кал. године
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – до 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, (у које се рачуна и дан давања крви)
- 1 радни дан за запосленог који врши превоз запослених добровољних давалаца крви кад се ове акције организују ван места седишта предузећа.

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 предузећа може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства у максималном трајању до 12 месеци у периоду од две календарске године, под условом да се тиме не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуствовања са рада, 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 утврђује 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 послодавца 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.

Члан 26.

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

Зараду у смислу става 1. овог члана чине 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 у складу са овим Колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом се подразумева зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, а обухвата сва примања из радног односа осим примања на име:

- накнаде трошкова запосленог и то: за долазак и одлазак са рада; за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству; за смештај, исхрану и боравак на терену,
 - учешћа запосленог у добити оствареној у пословној години,
 - отпремнине при одласку у пензију, односно проглашења запосленог вишком,
 - накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице,
 - јубиларне награде и солидарне помоћи,
- све сходно члану 105. став 1 - 3. Закона о раду.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 27.

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-ог у месецу за претходни месец.

Исплату зараде запосленима послодавац врши уплатом на текући рачун код пословне банке запосленог.

2.1. Основна зарада запосленог

Члан 28.

Основна зарада запосленог утврђује се за послове за које је запослени закључио уговор о раду, све сходно Правилнику о систематизацији послова.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ вредности радног часа, коефицијента посла и месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа се утврђује у складу са важећим законским прописима.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планиране масе за исплату зарада за одговарајући месец.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

Члан 29.

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

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)	1,00 - 1,50
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада (I степен стручне спреме)	1,30 – 1,50
III	Сложенији послови НК радника, послови ПК радника и мање сложени послови КВ радника	1,50 – 2,00
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	2,00 – 2,40

V	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему и праћење процеса рада, рада, укључујући и сложеније административно-техничке послове	2,20 – 2,50
VI	Најсложенији послови средње стручне спреме и ВКВ радника који подразумевају одговарајући степен специјализације, руковођења радним целинама извођења радова, механизације, рачуноводство и сл.	2,40 – 3,00
VII	Сложени специјализовани послови за које је потребна виша школска спрема као што су послови обезбеђења и заштите на раду, послови финансијске оперативе и други слични послови	2,80 – 3,50
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 руководиоца грађења и сл.	3,50 - 4,60
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	4,60 – 5,00

2.2. Зарада по основу радног учинка

Члан 31.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу се може увећати за највише 5% по основу оствареног радног учинка већег од стандардног, односно умањити за најмање 5% а највише до 20% по основу оствареног радног учинка мањег од стандардног.

Радни учинак запосленог утврђује послодавац на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог.

2.3. Увећана зарада

Члан 32.

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

- за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице,
- за рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) - 26% од основице,
- за прековремени рад – 26% од основице,
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице.

3. Учешће запослених у оствареној добити на основу доприноса пословном успеху послодавца

Члан 33.

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

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

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. Минимална зарада

Члан 35.

Директор предузећа може изузетно донети одлуку о увођењу минималне зараде, у складу са законом, у случају економских поремећаја у пословању насталих због:

- немогућности измирења доспелих обавеза према повериоцима или
- блокаде рачуна у трајању дужем од 60 дана.
-

6. Накнада зараде

Члан 36.

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

- коришћења годишњег одмора,
- коришћења плаћеног одсуства;
- одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- војне вежбе,
- одазивања на позив државног органа,
- давања ткива и других органа у хумане сврхе,
- присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодавца, органа управљања код послодавца, органа синдикта и савеза синдиката и
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца.

Члан 37.

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 38.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1. за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава послодавца;
2. почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде зараде, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада.

Право на накнаду зараде из става 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог Анекса није извршен коначни обрачун и исплата накнаде зараде по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 39.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% од основице за обрачун ове накнаде, 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 40.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци, 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 41.

Под основицом за обрачун накнада зарада из члана 36. до 40. овог Колективног уговора подразумева се просечна зарада запосленог у претходних дванаест месеци 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 која имају карактер зараде у складу са Законом (регрес за годишњи одмор, накнада 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.

7. Накнада трошкова

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

- за долазак и повратак са рада,
- за исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи) и за трошкове преноћишта и путне трошкове превоза,
- за трошкове за време проведено на службеном путу у иностранству,
- за трошкове рада и боравка на терену,
- за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе,
- за месечну исхрану у току рада и
- регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 43.

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 најмање три километра од места рада.

Накнада трошкова превоза запосленима се обезбеђује путем годишњих превозних карти, а у случају да запосленом није на адекватан начин омогућен јавни превоз од или до места становања, накнада трошкова превоза може се исплаћивати у истом износу у готовом новцу сразмерно броју радних дана у месецу за који се исплаћује, све под условима из става 1. овог члана.

Начин остваривања и начин контроле овог права утврђују се посебном одлуком директора.

Послодавац може обезбедити накнаду трошкова превоза из става 1. овог члана и лицима ангажованим на основу уговора о обављању привремених и повремених послова.

Члан 44.

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

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова превоза и трошкова ноћења према приложеном рачуну, закључно са хотелом категорисаним са четири звездице.

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 45.

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 46.

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на дневницу у складу са посебним прописима до висине неопорезивог износа.

Члан 47.

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 града Краљева, односно на територији града Краљева на удаљености већој од 50 км од седишта предузећа, 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 Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику. Одлуку о висини накнаде доноси директор Предузећа.

Члан 48.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (у току рада) за дане проведене на раду у висини до 20% од просечне зараде исплаћене у граду Краљеву у децембру месецу претходне године.

Члан 49.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини до просечне зараде исплаћене у граду Краљеву у децембру месецу претходне године.

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.

8. Друга примања

Члан 50.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

- отпремнину при одласку у пензију у висини четири просечне зараде запосленог у моменту исплате с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити мања од четири просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно од четири просечне зараде исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- накнаду трошкова неопходних погребних услуга према приложеном рачуну у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, највише до неопорезивог износа. Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Послодавац обезбеђује средства за плаћање годишњих лиценци Инжењерске коморе Србије свим запосленима који на исту имају право и користе их у обављању радних задатака код послодавца.

Одлуку о свим исплатама из става 1. и 2. овог члана доноси директор предузећа.

Члан 51.

Послодавац може запосленом да обезбеди солидарну помоћ у случају:

- дуже или теже болести запосленог и чланова уже породице у висини половине просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику, а највише до неопорезивог износа;
- ублажавања последица елементарних непогода на основу извештаја и предлога Комисије за утврђивање штете, а највише до две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику;
- помоћ запосленом у случају смрти родитеља, усвојеника или усвојоца у висини половине просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику, а највише до неопорезивог износа.

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

Члан 52.

Послодавац може да планира и запосленима исплати солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја у висини утврђеној Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Одлуку о исплати доноси директор послодавца.

Члан 53.

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

- за 10 година непрекидног рада код послодавца – 1 просечну зараду,
- за 20 година непрекидног рада код послодавца – 1,5 просечну зараду,
- за 30 година непрекидног рада код послодавца - 2 просечне зараде,
- за 40 година непрекидног рада код послодавца - 2,5 просечне зараде.

Просечна зарада у смислу овог члана је просечна зарада остварена код послодавца у месецу који претходи исплати награде.

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

Члан 54.

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

- новогодишње пакетиће деци запослених старости до 14 година живота навршених у години у којој се пакетићи обезбеђују, у висини до неопорезивог износа,
 - поклон запосленим женама за Дан жена у висини до 50% неопорезивог износа.
- Одлуку о исплати доноси директор предузећа.

Члан 55.

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима, запосленима одобрити бескаматни зајам за набавку огрева, зимнице, набавке уџбеника, плаћања школарине, адаптације стамбеног објекта и др.

Условe одобравања и враћања бескаматног зајма, прописује директор предузећа, који доноси и одлуку о исплати.

Члан 56.

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

Члан 57.

Послодавац ће издвајати средства у износу од 1% обрачунатих на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец у циљу превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених, све у поступку и на начин утврђен споразумом између послодавца и синдиката.

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

VIII - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 58.

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 59.

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 60.

Директор предузећа или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу 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 61.

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 62.

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

По утврђивању свих релевантних чињеница и околности од утицаја на одговорност запосленог, комисија предлаже директору предузећа 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.

Запослени је дужан да по пријему решења да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету. Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 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.

Захтев 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 Надзорни одбор на предлог директора предузећа, на који предлог је мишљење дао репрезентативни синдикат код послодавца, све 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, 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 отпремнину у висини збира 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавцакогда кога остварује право на отпремнину.

Под просечном зарадом из става 1. овог члана сматра се просечна зарада исплаћена за последња три месеца пре исплате отпремнине.

XI - ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 67.

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

Члан 68.

Поред законом прописаних случајева, запосленом може престати радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца и ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

1. неблаговремено извршавање радних обавеза, односно послова,
2. неовлашћена послуга средстава рада,
3. непријављивање повреде радне обавезе,
4. проузроковање имовинске штете, намерно или из грубе непажње,
5. прекршај забране клаузуле конкуренције,
6. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актом или одлуком директора предузећа,
7. одбијање запосленог да обавља послове на које је распоређен или одбијање да поступи по налогу непосредног руководиоца.

Члан 69.

Поред законом прописаних случајева, запосленом може престати радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца и ако учини следеће повреде радне дисциплине 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. недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда, туча и чл.) или према трећим лицима,
3. изазивање нереда или учествовање у тучи,
4. одбијање запосленог да се подвргне алко-тесту,
5. организовање политичких организација код послодавца,
6. непоштовање радне дисциплине прописане другим актом послодавца.

ХИИ - ДОСТАВЉАЊЕ ПИСМЕНА

Члан 70.

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.

ХИИИ - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Споразумно решавање спорова

Члан 71.

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 ст. 3. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно. Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XIV - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 72.

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 73.

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

XV - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 74.

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 75.

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 76.

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

Члан 77.

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 78.

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 79.

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 80.

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

XVIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 81.**

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 82.

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.

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 83.

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

Члан 84.

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

Члан 85.

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор ЈКП „Путеви“ Краљево објављен у „Службеном листу града Краљева“ бр. 9/2018, као и Анекс I овог Уговора објављен у „Службеном листу града Краљева“ бр. 32/2018, Анекс II објављен у „Службеном листу града Краљева“ бр. 34/2019 и Анекс III објављен у „Службеном листу града Краљева“ бр. 30/2020.

Члан 86.

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

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА

Број: 2681/2021

Дана: 12. октобра 2021. године

**ГРАДОНАЧЕЛНИК
ГРАДА КРАЉЕВА
др Предраг Терзић, с.р.**

**ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАЛНЕ
ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ
У ЈКП „ПУТЕВИ“ КРАЉЕВО
Драган Раденковић, с.р.**

**ДИРЕКТОР
ЈКП „ПУТЕВИ“ КРАЉЕВО
Мирко Вуковић, с.р.**

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА

САДРЖАЈ

Рег.бр.

Страна

АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

303. Решење о отварању апропријације по основу наменског трансфера добијеног од другог нивоа власти, број: 2679/2021 од 12. октобра 2021. године..... 1

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

304. Колективни уговор Јавног колективног предузећа „Путеви“ Краљево..... 3

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

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

Штампа: “Колор Принт” доо за графичку и издавачку делатност Лаћарак - е пошта: office@kolorprint.rs