



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



БРОЈ 41 - 21. ДЕЦЕМБАР 2021. ГОДИНЕ

АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

413.

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, 47/18 и 111/21-др. закон), 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 Решења Министарства за бригу о селу Републике Србије број 276-401-00-1258/1/2021-01 од 06.12.2021. године и Уговора закљученог између Министарства за бригу о селу Републике Србије (заведен под бројем 276-401-00-1258/2/2021-01 дана 10.12.2021. године), Града Краљева (заведен под бројем 3292/21 дана 10.12.2021. године) и корисника бесповратних средстава Ксеније Чучаковић ЈМБГ: 1910000715328, Краљево, Улица Лоле Рибара број 9А и Матеје Цветковића ЈМБГ: 2703993710146, Краљево, Улица Лоле Рибара број 9А, пренета на подрачун извршења буџета града Краљева број 840-733144843-53 код Управе за трезор дана 13.12.2021. године као текући наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова (извод број 30) у износу од 1.188.949,00 динара, користиће се за куповину сеоске куће са окућницом на к.п. бр. 1147/1 КО Петропоље, Краљево у улици Видовданска број 12Б, чији је продавац Бојан Белоица.

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 1.188.949,00 динара (извор 07).

3. Средства у износу од 1.188.949,00 динара РАСПОРЕЂУЈУ СЕ у оквиру члана 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину, Раздео 05, Глава 01 -Градска управа, Програм 1101 – Становање, урбанизам и просторно планирање, Функција 620, Програмска актив./пројекат 0004 – Стамбена подршка, Позиција 62, Економска класификација 472 – Накнада за социјалну заштиту из буџета, 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 1.188.949,00 динара користи искључиво за куповину сеоске куће са окућницом из тачке 1. овог решења.

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.

7. Ово решење објавити у „Службеном листу града Краљева”.

Образложење

У складу са Уредбом Владе Републике Србије о утврђивању програма доделе бесповратних средстава за куповину сеоских кућа са окућницама на територији Републике Србије за 2021. годину и спроведеним Јавним конкурсом за доделу бесповратних средстава за куповину сеоске куће са окућницом, а на основу Решења Министарства за бригу о селу Републике Србије број 276-401-00-1258/1/2021-01 од 06.12.2021. године и Уговора закљученог између Министарства за бригу о селу Републике Србије, Града Краљева и корисника бесповратних средстава Ксеније Чучаковић ЈМБГ: 1910000715328, Краљево, Улица Лоле Рибара број 9А и Матеје Цветковића ЈМБГ: 2703993710146, Краљево, Улица Лоле Рибара број 9А, пренета су средства на подрачун извршења буџета града Краљева број 840-733144843-53 код Управе за трезор дана 13.12.2021. године као текући наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова у износу од 1.188.949,00 динара за куповину сеоске куће са окућницом на к.п. бр. 1147/1 КО Петропоље, Краљево у улици Видовданска број 12Б, чији је продавац Бојан Белоица.

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, Управи за трезор и архиви.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА

Број: 3346/2021

Дана: 15. децембра 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК

др Предраг Терзић, дипл. политиколог, с.р.

414.

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, 47/18 и 111/21-др. закон), 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 Решења Министарства за бригу о селу Републике Србије број 276-401-00-1266/1/2021-01 од 06.12.2021. године и Уговора закљученог између Министарства за бригу о селу Републике Србије (заведен под бројем 276-401-00-1266/2/2021-01 дана 10.12.2021. године), Града Краљева (заведен под бројем 3291/21 дана 10.12.2021. године) и корисника бесповратних средстава Драгане Чоловић ЈМБГ: 2607990958008, Краљево, Лазац, Улица Милоша Великог број 9 и Хаџи Драгослава Чоловића ЈМБГ: 1111989780034, Краљево, Лазац, Улица Милоша Великог број 9, пренета на подручун извршења буџета града Краљева број 840-733144843-53 код Управе за трезор дана 13.12.2021. године као текући наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова (извод број 30) у износу од 1.175.202,00 динара, користиће се за куповину сеоске куће са окућницом на к.п. бр. 1048/2 КО Буковица, Краљево у улици Горња Мала, чији је продавац Ненад Крстић.

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 1.175.202,00 динара (извор 07).

3. Средства у износу од 1.175.202,00 динара РАСПОРЕЂУЈУ СЕ у оквиру члана 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину, Раздео 05, Глава 01 -Градска управа, Програм 1101 – Становање, урбанизам и просторно планирање, Функција 620, Програмска актив./пројекат 0004 – Стамбена подршка, Позиција 62, Економска класификација 472 – Накнада за социјалну заштиту из буџета, 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 1.175.202,00 динара користи искључиво за куповину сеоске куће са окућницом из тачке 1. овог решења.

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.

7. Ово решење објавити у „Службеном листу града Краљева”.

Образложење

У складу са Уредбом Владе Републике Србије о утврђивању програма доделе бесповратних средстава за куповину сеоских кућа са окућницама на територији Републике Србије за 2021. годину и спроведеним Јавним конкурсом за доделу бесповратних средстава за куповину сеоске куће са окућницом, а на основу Решења Министарства за бригу о селу Републике Србије број 276-401-00-1266/1/2021-01 од 06.12.2021. године закључен је Уговор између Министарства за бригу о селу Републике Србије, Града Краљева и корисника бесповратних средстава Драгане Чоловић ЈМБГ: 2607990958008, Краљево, Лазац, Улица Милоша Великог број 9 и Хаџи Драгослава Чоловића ЈМБГ: 1111989780034, Краљево, Лазац, Улица Милоша Великог број 9, пренета су средства на подрачун извршења буџета града Краљева број 840-733144843-53 код Управе за трезор дана 13.12.2021. године као текући наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова у износу од 1.175.202,00 динара, за куповину сеоске куће са окућницом на к.п. бр. 1048/2 КО Буковица, Краљево у улици Горња Мала, чији је продавац Ненад Крстић.

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, Управи за трезор и архиви.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА

Број: 3347/2021

Дана: 15. децембра 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК

др Предраг Терзић, дипл. политиколог, с.р.

415.

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, 47/18 и 111/21-др. закон), 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 Решења Министарства за бригу о селу Републике Србије број 276-401-00-1362/1/2021-01 од 10.12.2021. године и Уговора закљученог између Министарства за бригу о селу Републике Србије (заведен под бројем 276-401-00-1362/2/2021-01 дана 10.12.2021. године), Града Краљева (заведен под бројем 3293/21 дана 10.12.2021. године) и корисника бесповратних средстава Неврије Бејзаку ЈМБГ: 1709999919998, Краљево, Улица Стадионска број 51А и Џемаила Хасани ЈМБГ: 0703998780013, Краљево, Улица Стадионска број 51А, пренета на подрачун извршења буџета града Краљева број 840-733144843-53 код Управе за трезор дана 13.12.2021. године као текући наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова (извод број 30) у износу од 1.173.552,00 динара, користиће се за куповину сеоске куће са окућницом на к.п. бр. 3920/2 и 3920/3 КО Витановац, Краљево у улици Чајир, чији је продавац Загорка Ивановић.

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 1.173.552,00 динара (извор 07).

3. Средства у износу од 1.173.552,00 динара РАСПОРЕЂУЈУ СЕ у оквиру члана 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину, Раздео 05, Глава 01 -Градска управа, Програм 1101 – Становање, урбанизам и просторно планирање, Функција 620, Програмска актив./пројекат 0004 – Стамбена подршка, Позиција 62, Економска класификација 472 – Накнада за социјалну заштиту из буџета, 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 1.173.552,00 динара користи искључиво за куповину сеоске куће са окућницом из тачке 1. овог решења.

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.

7. Ово решење објавити у „Службеном листу града Краљева”.

Образложење

У складу са Уредбом Владе Републике Србије о утврђивању програма доделе бесповратних средстава за куповину сеоских кућа са окућницама на територији Републике Србије за 2021. годину и спроведеним Јавним конкурсом за доделу бесповратних средстава за куповину сеоске куће са окућницом, а на основу Решења Министарства за бригу о селу Републике Србије број 276-401-00-1362/1/2021-01 од 10.12.2021. године закључен је Уговор између Министарства за бригу о селу Републике Србије, Града Краљева и корисника бесповратних средстава Неврије Бејзаку ЈМБГ: 1709999919998, Краљево, Улица Стадионска број 51А и Џемаила Хасани ЈМБГ: 0703998780013, Краљево, Улица Стадионска број 51А, пренета су средства на подрачун извршења буџета града Краљева број 840-733144843-53 код Управе за трезор дана 13.12.2021. године као текући наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова (извод број 30) у износу од 1.173.552,00 динара за куповину сеоске куће са окућницом на к.п. бр. 3920/2 и 3920/3 КО Витановац, Краљево у улици Чајир, чији је продавац Загорка Ивановић.

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, Управи за трезор и архиви.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА

Број: 3348/2021

Дана: 15. децембра 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК

др Предраг Терзић, дипл. политиколог, с.р.

416.

На основу члана 61. став 1. 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 и 113/17, 95/18, 31/19, 72/19 и 149/20), члана 44. тачка 5) и члана 66. став 4. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07, 83/14-др. закон, 101/16-др. закон, 47/18 и 111/21-др. закон), члана 56. став 2., члана 58. тачка 5), члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева”, број 6/19 - пречишћен текст), члана 21. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину („Службени лист града Краљева”, број 52/20 и 20/21),

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА доноси
РЕШЕЊЕ
о промени апропријације корисника буџета

1. У текућу буџетску резерву утврђену чланом 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину („Службени лист града Краљева”, број 52/20 и 20/21) Раздео 5, Глава 01 - Градска управа, Програм 0602 - Опште јавне услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009, Позиција 178, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, ПРЕНОСЕ СЕ средства у износу од 400.000,00 динара, ради уравниотежења расхода буџета, умањењем апропријације у оквиру:

- Раздела 05, Глава 01 – Градска управа, Програм 0101 – Пољопривреда и рурални развој, Функција 421 – Пољопривреда, Програм. актив./Пројекат 0001 – Подршка за спровођење пољопривредне политике у локалној заједници (Програм комасације), Позиција 95, Економска класификација 424 – Специјализоване услуге, за износ од 400.000,00 динара.

2. Из средстава текуће буџетске резерве, Раздео 5, Глава 01 Градска управа, Програм 0602 - Опште јавне услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009, Позиција 178, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, ПОВЕЋАВА СЕ апропријација у износу од 400.000,00 динара у оквиру:

- Раздела 05, Глава 01 – Градска управа, Програм 0602 – Опште услуге локалне самоуправе, Функција 130 – Опште услуге, Програм.актив./Пројекат 0001 – Функционисање локалне самоуправе и градских општина, Позиција 158, Економска класификација 414 – Социјална давања запосленима, за износ од 400.000,00 динара.

3. Промена у апропријацијама извршена у тачкама 1. и 2. овог решења односи се на уравниотежење расхода у погледу недостајућих средстава намењених за исплату помоћи запосленима у случају болести, смрти члана породице и др, а за чије финансирање Одлуком о буџету града Краљева за 2021. годину нису планирана довољна средства за корисника Градску управу.

4. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева.

5. Решење објавити у „Службеном листу града Краљева”.

Образложење

Шеф Одсека за буџетско рачуноводство Градске управе града Краљева поднео је захтев за промену апропријације број Сл./21-IV дана 16.12.2021. године за исплату помоћи запосленима у случају болести, смрти члана породице и др, а за

чије финансирање Одлуком о буџету града Краљево за 2021. годину нису планирана довољна средства за корисника Градску управу, у износу од 400.000,00 динара.

Правни основ за доношење овог решења садржан је у члану 21. Одлуке о буџету града Краљево за 2021. годину („Службени лист града Краљево", број 52/20 и 20/21), којим је прописано да Градоначелник града Краљево може у складу са Законом вршити преусмеравање у апропријацијама, решењем у току буџетске године у случају да се обим пословања или овлашћења директног, односно његовог индиректног корисника буџетских средстава промени, тако што ће износ апропријација издвојених за активности тог корисника увећати, односно смањити.

Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљево, Одељењу за послове органа града Градске управе града Краљево, Управи за трезор - Филијала Краљево и архиви.

Градоначелник града Краљево

Број: 3382/2021

Дана: 17. децембра 2021. године

Градоначелник града Краљево
др Предраг Терзић, дипл. политиколог, с.р.

417.

На основу члана 61. став 1. 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 и 113/17, 95/18, 31/19, 72/19 и 149/20), члана 44. тачка 5) и члана 66. став 4. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07, 83/14-др. закон, 101/16-др. закон, 47/18 и 111/21-др. закон), члана 56. став 2, члана 58. тачка 5), члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева”, број 6/19 - пречишћен текст), члана 21. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину („Службени лист града Краљева”, број 52/20 и 20/21),

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА доноси
РЕШЕЊЕ
о промени апропријације корисника буџета

1. У текућу буџетску резерву утврђену чланом 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину („Службени лист града Краљева”, број 52/20 и 20/21) Раздео 5, Глава 01 - Градска управа, Програм 0602 - Опште јавне услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009, Позиција 178, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, ПРЕНОСЕ СЕ средства у износу од 30.000,00 динара, ради уравниотежења расхода буџета, умањењем апропријације у оквиру:

- Раздела 05, Глава 13 – Месне заједнице, Програм 0602 – Опште услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив./Пројекат 0002 – Функционисање месних заједница, Позиција 443, Економска класификација 425 – Текуће поправке и одржавање, за износ од 30.000,00 динара.

2. Из средстава текуће буџетске резерве, Раздео 5, Глава 01 Градска управа, Програм 0602 - Опште јавне услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009, Позиција 178, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, ПОВЕЋАВА СЕ апропријација у износу од 30.000,00 динара у оквиру:

- Раздела 05, Глава 13 – Месне заједнице, Програм 0602 – Опште услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив./Пројекат 0002 – Функционисање месних заједница, Позиција 442, Економска класификација 424 – Специјализоване услуге, за износ од 30.000,00 динара.

3. Промена у апропријацијама извршена у тачкама 1. и 2. овог решења односи се на уравниотежење расхода у погледу недостајућих средстава намењених за плаћање анализа воде у Месној заједници Ушће, а за чије финансирање Одлуком о буџету града Краљева за 2021. годину нису планирана довољна средства за корисника Месне заједнице.

4. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева и Одељење за заједничке послове Градске управе града Краљева.

5. Решење објавити у „Службеном листу града Краљева”.

Образложење

Одељење за заједничке послове Градске управе града Краљева поднео је захтев за промену апропријације број 1812/21 дана 17.12.2021. године за плаћање

анализа воде у Месној заједници Ушће, а за чије финансирање Одлуком о буџету града Краљево за 2021. годину нису планирана довољна средства за корисника Месне заједнице, у износу од 30.000,00 динара.

Правни основ за доношење овог решења садржан је у члану 21. Одлуке о буџету града Краљево за 2021. годину („Службени лист града Краљево", број 52/20 и 20/21), којим је прописано да Градоначелник града Краљево може у складу са Законом вршити преусмеравање у апропријацијама, решењем у току буџетске године у случају да се обим пословања или овлашћења директног, односно његовог индиректног корисника буџетских средстава промени, тако што ће износ апропријација издвојених за активности тог корисника увећати, односно смањити.

Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљево, Одељењу за заједничке послове Градске управе града Краљево, Одељењу за послове органа града Градске управе града Краљево, Управи за трезор - Филијала Краљево и архиви.

Градоначелник града Краљево

Број: 3394/2021

Дана: 20. децембра 2021. године

Градоначелник града Краљево
др Предраг Терзић, дипл. политиколог, с.р.

АКТИ ГРАДСКОГ ВЕЋА ГРАДА КРАЉЕВА**418.**

На основу члана 46. став 1. тачка 2, у вези са чланом 66. став 5. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 127/09, 83/14-др. Закон, 101/16-др. закон, 47/18 и 111/21-др.закон), члана 4. Одлуке о грађевинском земљишту („Службени лист града Краљева“, број 11/15 и 31/19) и члана 63. став 1. тачка 2. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 6/19-пречишћен текст),

Градско веће града Краљева, на Педесет седмој (ванредној) седници одржаној дана 16. децембра 2021. године, донело је

ЗАКЉУЧАК**I**

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на другу измену Програма одржавања улица, јавних површина, градских и некатегорисаних путева на територији града Краљева за 2021. годину, донету Одлуком Надзорног одбора Јавног предузећа за уређивање грађевинског земљишта „Краљево“, број 4830-1/21 од 13.12.2021. године

II

Овај закључак објавити у „Службеном листу града Краљева“.

Образложење

Правни основ за доношење овог закључка је члан 4. Одлуке о грађевинском земљишту („Службени лист града Краљева“, број 11/15 и 31/19) који предвиђа да Градско веће доноси одлуке вазане за располагање и управљање грађевинским земљиштем, што је, поред Закона о планирању и изградњи, основ за доношење Програма уређивања грађевинског земљишта, као и члан 63. став 1. тачка 2. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 6/19-пречишћен текст), који предвиђа да Градско веће непосредно извршава и стара се о извршавању одлука и других аката Скупштине, у овом случају Програма уређивања грађевинског земљишта за 2021. годину из којег је изведен Програм одржавања улица, јавних површина, градских и некатегорисаних путева на територији града Краљева за 2021. годину.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРАЉЕВА

Број: 06-428/2021-I

Дана: 16. 12. 2021. године

Председник Градског већа
Градonaчелник града Краљева
Др Предраг Терзић, дипл. политиколог,с.р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

419.

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 и 95/18- аут. тум.), Репрезентативни синдикат Синдикална организација ЈКП „Водовод“ Краљево, директор ЈКП „Водовод“ Краљево и градоначелник града Краљева, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ВОДОВОД“
КРАЉЕВО****I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Овим колективним уговором у складу са законом и другим прописима, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП „Водовод“ Краљево, као и међусобни односи учесника овог колективног уговора, поступак измене и допуне овог колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених код послодавца.

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

Послодавац у смислу овог колективног уговора је ЈКП „Водовод“ Краљево, које представља директор (у даљем тексту послодавац).

Директор је законски заступник послодавца.

Репрезентативни синдикат код послодавца је Синдикална организација ЈКП „Водовод“ Краљево.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене у ЈКП „Водовод“ Краљево.

Овај уговор обавезује оснивача, послодавца, синдикат и све запослене код послодавца.

Уговор о правима и обавезама директора у име послодавца закључује Надзорни одбор ЈКП „Водовод“ Краљево.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених законом и другим прописима.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим колективним уговором, примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа који регулишу ову материју.

II РАДНИ ОДНОС

Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима утврђених одредбама Закона и овог уговора.

Пре закључивања уговора о раду, кандидат је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад, на пословима за које заснива радни однос, а према условима утврђеним општим актом о организацији и систематизацији послова код послодавца.

За послове на којима се захтевају посебне здравствене и психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени актом о организацији и систематизацији послова код послодавца, врши се претходна провера здравствених и психофизичких способности кандидата о трошку послодавца.

За послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком) уговор о раду може да се закључи са кандидатом за кога је утврђено од стране надлежног здравственог органа да је здравствено способан за рад на тим пословима.

Члан 6.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом и овим уговором, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији увид у примену овог уговора и остваривање права запослених.

Заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор у складу са Програмом пословања за пословну годину.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац. У име послодавца уговор о раду закључује директор или запослени кога директор овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

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

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са претходним ставом овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос даном ступања на рад.

Запослени остварују права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним запосленима, у складу са законским прописима.

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

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Радни однос на неодређено, одређено време и пробни рад

Члан 8.

Радни однос може бити заснован на неодређено или одређено време, са пуним или непуним, односно скраћеним радним временом, што се прецизира уговором о раду, у зависности од потреба и могућности послодавца и у складу са законом и општим актом послодавца.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним законом, с тим да тако заснован радни однос непрекидно или са прекидом не може да траје дужи од 24 месеци.

Радни однос на одређено време изузетно може да се заснује у трајању дужи од 24 месеци, искључиво само у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

Уговором о раду може да се у складу са законом уговори пробни рад у трајању до 6 месеци. Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, обе уговорне стране могу отказати уговор о раду, с тим што је отказни рок најмање 5 радних дана.

Члан 9.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове (опште и посебне), утврђене законом и актом послодавца о организацији и систематизацији послова.

Актом из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други услови за рад.

Акт (Правилник) из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 10.

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

1. Да код послодавца постоји радно место, односно послови утврђени Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, са описом послова и услова за рад на њему,
2. Да постоји слободно односно упражњено радно место,
3. Да постоји потреба за попуњавањем слободног односно упражњеног радног места,
4. Да је пријем новог броја радника на годишњем нивоу планиран Програмом пословања.

Радни однос се заснива уговором о раду на неодређено или одређено време.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор или лице кога овласти директор у складу са законом и општим актима послодавца.

Приправници

Члан 11.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен захтеване стручне спреме, односно образовања ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и општим актом о организацији и систематизацији послова код послодавца.

За време приправничког стажа приправник има и сва друга права и обавезе која проистичу из радног односа, у складу са Законом, овим Уговором, општим актима послодавца и уговором о раду.

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

- за приправнике са средњим образовањем у трајању од три и четири године - 6 месеци,
- за приправнике са високим образовањем на студијама првог степена (основне академске односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 9 месеци,
- за приправнике са високим образовањем на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и основним студијама у трајању од четири године - 12 месеци.

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

Директор послодавца месец дана пре истека приправничког стажа именује комисију за полагање приправничког испита.

Приправник полаже стручни испит пред комисијом од 3 члана, коју именује послодавац, с тим што најмање један члан мора бити истог занимања и истог степена стручне спреме

Комисија приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

Након полагања приправничког испита комисија о успешности обрађене теме и одбране извештава директора.

Стручни испит се полаже путем теста, израдом писаног рада, показивањем практичног знања или на други одговарајући начин утврђен у одлуци- решењу о именовању комисије.

Комисија је дужна да у току полагања стручног испита сачини записник који заједно са оценом о оспособљености приправника за самостални рад доставља директору.

Приправнику који не покаже одговарајућу успешност у обради и одбрани задате теме престаје радни однос.

Измена уговора о раду

Члан 12.

У току рада, послодавац може запосленом да понуди да се измене поједини уговорени услови рада (у даљем тексту: анекс уговора о раду) у случајевима и под условима утврђеним законом, овим уговором и уговором о раду.

Послодавац анекс уговора о раду може запосленом да понуди и у следећим случајевима: при увођењу нових, односно укидању постојећих послова, статусним или организационим променама, премештају запослених зависно од њихових способности, примена мера за унапређењем технологије рада и радних поступака, отклањања узрока застоја у раду или лоших односа међу запосленима, бољем функционисању делова система рада и у другим ситуацијама.

Запосленом који одбије да закључи анекс уговора о раду у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 13.

Уз анекс уговора о раду, сагласно претходном члану овог уговора, послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора о раду, рок у коме

запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако не потпише анекс уговора о раду у датом року.

Ако запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса уговора о раду.

Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, у складу са законом, оспорава законитост анекса уговора.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 8. овог уговора.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

Члан 14.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса у смислу члана 8. овог уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно и непуно радно време

Члан 15.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Општим актом послодавца може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно у складу са законом.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац или запослени којег директор овласти.

Директор је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима послодавца и да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Распоред, почетак и завршетак радног времена у оквиру радне недеље утврђује се полазећи од следећег:

- на пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна седмица траје пет радних дана, а суботом и недељом се не ради,

- на пословима где процес рада траје непрекидно или дуже од радног времена рад се организује у сменама.

Изузетно послодавац може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

У случају да је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу, што се може предвидети Одлуком директора о утврђивању радног времена.

Ноћни рад

Члан 16.

Радно време између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Када је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, мора се организовати тако да у току месеца запослени посао обавља у различитим сменама најмање једну трећину радног времена и да запослени не ради непрекидно вишеод једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Прековремени рад

Члан 17.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремени рад), а нарочито:

- ради извршења послова чије се трајање није могло предвидети, а чије би неизвршење проузроковало материјалну или другу штету послодавцу, оснивачу, другомправном или физичком лицу и

- ради одржавања континуитета процеса рада у обављању поверених послова од стране оснивача.

Решење о одређивању прековременог рада, које доноси директор, може бити донето само на основу образложеног писаног предлога непосредног руководиоца организационе јединице за сваког запосленог за којег се предлаже

одређивање прековременог рада. Образложени предлог мора да садржи образложење околности сваког случаја који захтева одређивање прековременог рада за запосленог.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Одлуку о прековременом раду доноси директор или запослени са посебним овлашћењима и одговорностима по овлашћењу директора.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

Прерасподела радног времена

Члан 18.

Директор послодавца, у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена и то:

- када то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,

- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада,

- због рационалнијег коришћења радног времена и извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

У случају прерасподеле радног времена, може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. и 3. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прерасподеле.

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

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Запослени коме је одређена прерасподела радног времена прима зараду за пун фонд часова и када ради дуже и када ради краће од пуног радног

времена, односно обрачун његове зараде и накнада утврђује се према пуном радном времену.

У случају прерасподеле, запослени не остварују истовремено и право на увећану зараду по основу сменског рада и рада недељом.

Рад у сменама

Члан 19.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља, у складу са законом.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 20.

Запослени има право на одмор у току рада: дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор у складу са законом и општим актом послодавца.

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Годишњи одмор

Члан 21.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада, од дана заснивања радног односа код послодавца, сразмерно времену проведеном на раду.

Дужина годишњег одмора запосленом утврђује се у трајању од најмање 20 радних дана и увећава према следећим критеријумима:

1. Степен образовања:

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра

2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године– 5 радних дана,

- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег четворогодишњег образовања– 4 радна дана,

- за средње образовање у трајању од четири године– 3 радна дана,

- за специјалистичко образовање након средњег трогодишњег образовања – 3 радна дана,

- за средње образовање у трајању од 3 године– 2 радна дана,

- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године– 1 радни дан.

2. По основу услова рада:

1) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време – 5 радних дана,

2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време – 3 радна дана,

3) за рад у сменама – 1 радни дан,

3. По основу радног искуства:

1) запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу- 4 радна дана,

2) запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана,

3) запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу – 2 радна дана и

4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 радни дан.

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

– за остварене изузетне резултате – до 5 радних дана.

5. Здравственог и социјалног стања:

- инвалиду рада - 3 радна дана,

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година – 2 радна дана,

- запосленом који се стара о брачном другу или детету које је ометено у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - 5 радних дана.

За добровољне даваоце крви и крвних деривата, за два или више пута давања крви у току календарске године– 1 радни дан.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим критеријумима из става 2. овог члана, не може трајати дуже од 30 радних дана у току календарске године.

Члан 22.

Запосленом са радним стажом преко 30 година или са преко 55 година живота, запосленој са преко 25 година радног стажа или са преко 50 година живота, утврђује се годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 23.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 52. став 1. овог уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 24.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац, уз претходну консултацију запосленог, према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор или запослени кога директор овласти у писаној форми и може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

Уколико се запосленом због потребе посла измени време за коришћење годишњег одмора у периоду до пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, послодавац је дужан да запосленом надокнади све стварне трошкове које запослени трпи услед измене. Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима ради остваривања права на накнаду трошкова.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану

накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из претходног става овог члана има карактер накнаде штете.

Изузетно, на захтев запосленог решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Одсуство уз накнаду зараде

Плаћено одсуство

Члан 25.

Директор послодавца је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- 1) ступања у брак запосленог- 7 радних дана,
- 2) порођаја супруге или усвајања детета -7 радних дана,
- 3) порођаја другог члана уже породице - 2 радна дана,
- 4) теже болести члана уже породице – 7 радних дана
- 5) смрт члана уже породице - 7 радних дана,
- 6) склапања брака деце запослених - 5 радних дана,
- 7) одласка запосленог на редовно одслужење војног рока - 2 радна дана,
- 8) селидбе запосленог: - на подручју истог места - 2 радна дана, а на подручју другог места - 3 радна дана,
- 9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - 3 радна дана,
- 10) учествовања на радно- производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката, у зависности од удаљености места одржавања такмичења- до 7 радних дана,
- 11) коришћење рекреативног одмора са упутом синдиката- до 7 радних дана,
- 12) смрт сродника који нису обухваћени тачком 5 и 6 овог члана- 2 радна дана,
- 13) за стручно усавршавање, за полагање испита укупно- 7 радних дана у току календарске године- 1 радни дан по испиту,
- 14) за преквалификацију или доквалификацију- до 7 радних дана,
- 15) полазак детета запосленог у први разред основне школ - 3 радна дана,
- 16) за случај добровољног давања крви и крвних деривата– 3 радна дана за сваки случај давања, рачунајући и дан давања крви или крвних деривата.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 4. и 5. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојоци, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Изузетно, у случајевима из става 1. овог члана, ставови: 2), 3), 5), 6), 11) и 16), укупан број радних дана, који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

Неплаћено одсуство

Члан 26.

Раднику се може одобрити неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

- негачлана уже породиц - 7 радних дана,
- негачлана шире породиц - 5 радних дана,
- учешће у спортским и др. манифестацијама које нису у организацији предузећа - 7 радних дана.

Послодавац може запосленом одобрити неплаћено одсуство на његов захтев, у трајању до три месеца годишње у току календарске године, у случајевима за које се оцени да су оправдани, ако се не ремети процес рада.

Мировање радног односа

Члан 27.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са законом.

Запослени има право и обавезу да се врати на рад код послодавца у року од 15 дана, од дана престанка разлога за мировање радног односа.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Права и обавезе

Члан 28.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 29.

Запослени има право да одбије да ради, уз право на накнаду зараде:

- 1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде,
- 2) ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. Закона о безбедности издрављу на раду, за рад на радном месту са повећаним ризиком,
- 3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. Закона о безбедности и здрављу на раду, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио,
- 4) дуже од радног времена, односно ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање,
- 5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 30.

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе и има право накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

Послови са повећаним ризиком

Члан 31.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему,
- 2) да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком,
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад,
- 4) да није млађи од 18 година,
- 5) да није инвалид рада.

Радна места са повећаним ризиком утврђена су унутрашњим актом послодавца – Актом о процени ризика.

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре заснивања радног односа (или пре почетка рада) обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед, у складу са законом и Актом о процени ризика.

Претходни и периодични лекарски преглед запослених на радним местима са повећаним ризиком врше се на начин, по поступку и у роковима утврђеним прописима о безбедности и здрављу на раду које споразумно потписују министар надлежан за рад и министар надлежан за здравље.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени неиспуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Члан 33.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 34.

Сви запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на

којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са Актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора и рехабилитације за превенцију радне инвалидности, у складу са актом о процени ризика, а у сарадњи са службом безбедности и здравља на раду.

Члан 35.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 36.

Органи репрезентативног синдиката, споразумно у складу са односом броја чланова у својим организацијама, именују укупно 3 представника (два које предлаже синдикат и једног кога предлаже послодавац) запослених за безбедност и здравље на раду, водећи рачуна о заступљености процеса рада.

Члан 37.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

- 1) престанка радног односа код послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) разрешења од стране органа који га је именовао.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 38.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 39.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,

- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље,
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама,
- 5) о другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 40.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности, а који се тичу безбедности и здравља на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице за безбедност и здравља на раду у предузећу дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 41.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) директора или друго овлашћено лице,
- 2) лице за безбедност и здравља на раду,
- 3) руководиоца дела процеса рада,
- 4) одбор за безбедност и здравље на раду,
- 5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 42.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности, уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести послодавца.

Члан 43.

Представник запослених за безбедности здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- 1) непосредно комуницира са запосленима,

- 2) прима усмене и писане представке запослених,
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада,
- 4) непосредно комуницира са лицем за безбедност и здравља на раду,
- 5) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака,
- 6) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 44.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у укупном трајању од 36 сати месечно.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 45.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативни синдикат информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

Одбор за безбедност и здравље

Члан 46.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду,
- 2) представници које именује послодавац.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји 3 члана, од којих два члана предлаже репрезентативни синдикат, а једног члана предлаже Послодавац.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да својим решењем, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. Овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 47.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 48.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права и то, да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика,
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду,
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду,
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама,
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,
- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца,
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље,
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области,
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије,
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 49.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са овим уговором.

Члан 50.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Средства и опрема за личну заштиту**Члан 51.**

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика, а запослени је дужан да је наменски и по прописаним правилима користи током рада.

Осигурање запослених**Члан 52.**

Послодавац је дужан, у складу са законом, да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности и у другим случајевима.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**Заштита личних података****Члан 53.**

Запослени има право на заштиту личних података у складу са законом.

Заштита омладине**Члан 54.**

Запослени млађи од 18 година има право на заштиту у складу са законом.

Заштита материнства

Члан 55.

Запослена жена за време трудноће и запослена жена која доји дете има право на заштиту која се спроводи у случајевима, условима, обиму и трајању и на начин који је утврђену складу са законом.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 56.

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 да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Члан 57.

Породилско одсуство траје до навршена 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 претходног члана.

Члан 58.

Право на породилско одсуство, право на одсуство са рада ради неге детета као и одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе остварује се у складу са законом.

Право на одсуство из претходног става, у складу са законским прописима, остварују и друга лица, осим мајке детета, када мајка детета не користи породилско одсуство.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 59.

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 распоређује на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом и унутрашњим актима послодавца.

Члан 60.

Запослени са преосталом радном способношћу, коме послодавац није могао да обезбеди други одговарајући посао, у складу са чланом 101. Закона о раду, сматра се вишком.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 61.

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

VII ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊАЗА ПОСЛЕНИХ

Члан 62.

Овим колективним уговором уређује се:

- 1) зарада,
- 2) увећана зарада,
- 3) накнада зараде,
- 4) друга примања и
- 5) накнада трошкова.

Члан 63.

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

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

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

Под зарадом су смислу става 1. овог члана, а у складу са чланом 105. Закона о раду, сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тачка 4) и 5), члана 118. тачка 1–4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

Члан 64.

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

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак и
- увећане зараде.

Члан 65.

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

Вредност радног часа се утврђује у складу са прописима Републике Србије.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана утврђује се као производ вредности радног часа, месечног фонда остварених часова рада и коефицијента за поједине послове.

Средства за зараде запослених планирају се у складу са важећим законским прописима и подзаконским актима који уређују ову област.

Члан 66.

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

У складу са укупним износом за зараде из става 1. овог члана послодавац, утврђује зараду по радном часу изражену у динарима, коју користи као фактор за обрачун основне зараде, односно укупне зараде која припада запосленом у складу са елементима и критеријумима уређеним Колективним уговором.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Члан 67.

**Табеларни преглед назива радних места по групама послова и утврђеним
кофицијентима**

Група послова	Назив радног места квалификација	Распон кофицијената
I група	Неквалификовани радник	1,00 - 1,40
II група	Послови НК радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средств. рада	1,20 - 1,60
III група	Послови ПК радника	1,60 - 1,90
IV група	Средње сложени послови КВ радника у производњи и пружању стамбено-комуналних услуга, уређењу и одржавању стамбено комуналних објеката и послови руковања средствима рада, машинама и постројењима.	1,70 - 2,40
V група	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за примену и праћење процеса рада, укључујући и административно-техничке послове.	1,80 - 2,40
VI група	Сложени послови средње стручне спреме у производњи и пружању стамбено комуналних услуга, уређењу и одржавању стамбено- комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада.	2,20 - 2,60
VII група	Сложенији специјализовани послови везани за организационо, оперативно и стручно вођење радних процеса, сложени послови на припреми, праћењу и анализирању процеса рада и послови руковођења одговарајућим организационим деловима процеса рада.	2,60 - 3,40
VIII група	Сложени послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада.	3,20 - 3,80

IX група	Најсложенији послови високе стручне спреме у процесу рада стамбено-комуналних делатности, као и најсложеније руководеће послове.	3,80 - 4,80
----------	--	-------------

Члан 68.

Коефицијент зараде извршног директора за техничку област, инвестиције и извођење радова утврђује се у висини коефицијента - **5,35**.

Коефицијент зараде директора утврђује се у највишем износу коефицијента- **6,00**.

Члан 69.

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

Члан 70.

Резултати рада утврђују се на основу квалитета и обима обављеног посла запосленог као и односа запосленог према радним обавезама, а у складу са утврђеним критеријумима за оцену резултатарада.

Основни елементи за утврђивање оцене резултата рада запосленог утврђују се:

- 1) квалитет, тачност и благовремености звршавања послова;
- 2) допринос тимском раду,
- 3) радна дисциплина,
- 4) радно искуство,
- 5) други елементи од значаја за оцену резултата рада утврђени уговором о раду.

Резултате рада запосленог, утврђује месечно непосредни руководиоца, а на основу критеријума који су заједно утврдили директор и репрезентативни синдикат овог предузећа.

По основу радног учинка, зарада раднику се може увећати највише до 5%, односно умањити највише до 5%.

Члан 71.

Запослени има право, у складу са законом и посебним колективним уговором, на увећану основну зараду из овог уговора:

- за прековремени рад - 26 % од основице,
- за рад ноћу ако такав радније вреднован при утврђивању основнезараде - 26% од основице,
- за рад на дан празника који је нераднидан - 110 %од основице,

- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену радном односу (у даљем тексту: минул ирад) - 0,4% од основице,
- за рад недељом- 10% од основице.

Члан 72.

За време приправности запослени има право на накнаду за сваки сат проведен у приправности у износу од 4% вредности радног сата основне зараде.

Ако запослени буде позван да ради за време приправности, има право на увећање зараде за сатеп рековременог рада у складу са одредбама овог уговора којима се уређује прековремени рад, и за те сате му се умањује износ наведене накнаде за сваки сат проведен у приправности.

Запослени за време приправности остварује право на накнаду само ако се одазове по позиву непосредног руководиоца и ако изврши радну обавезу која му је дата током приправности.

Члан 73.

Послодавац може исплатити запосленима накнаду на име учешћа у оствареној добити до 50% дела добити које припада предузећу.

Одлуку о расподели дела добити која припада предузећу из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор предузећа.

Расподела добити врши се уз претходну сагласност оснивача.

Накнада зараде

Члан 74.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци, за време одсуствовања са рада:

- на дан празника који је нерадан дан,
- годишњег одмора, плаћеног одсуства,
- војне вежбе,
- због одазивања на позив државног органа,
- привремене спречености за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или привременом болешћу,
- давања ткива и других органа у хумане сврхе,
- присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодаваца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца

- и у другим случајевима предвиђеним законом, актима и одлукама послодавца.

Члан 75.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад:

- до 30 дана, у висини 80% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, али не нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду,

- почев од 31 дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се запосленом, тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац може тај износ накнаде који се исплаћује из средстава обавезног здравственог осигурања, исплатити из сопствених средстава, с тим да ће од фонда рефундирати тај исплаћени износ.

Привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, исплаћује се у висини од 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, (с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом).

Привремено одсуство тј. спреченост са рада због болести COVID 19, као и због осталих заразних и пандемијских болести или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена нека од наведених болести или наложена мера изолације или самоизолације, а у складу са законом и подзаконским актима, исплаћује се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада висину накнаде од 100% од просечне зараде коју је запослени остварио у претходних дванаест месеци, послодавац ће исплатити из својих средстава,

2) почев од 31 од дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописан износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100 % основа за накнаду зараде.

Члан 76.

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

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

Пре давања сагласности из става 2. Овог члана министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката, гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде остварене у периоду од претходних дванаест месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, најмање у износу минималне зараде, 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 одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа.

Члан 77.

Под зарадом оствареном у претходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде, као и других примања која имају карактер зараде у складу са законом (регрес за годишњи одмор, накнада за исхрану у току рада).

Рокови за исплату зараде

Члан 78.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде запосленима на следећи начин:

- аконтација за текући месец до 25 у месецу, највише до 50%,
- коначан обрачун зараде најкасније до 15-ог у месецу за претходни месец.

Минимална зарада

Члан 79.

Директор предузећа може изузетно донети одлуку о утврђивању минималне зараде ускладу са законом у случају економских проблема у пословању насталих због:

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

Обрачун зараде и накнаде зараде и евиденција

Члан 80.

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

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

Члан 81.

Обрачунска листа зарада сваког запосленог мора да садржи податке прописане Правилником о садржини обрачунате зараде односно накнаде зараде и Законом о раду.

Накнада трошкова

Члан 82.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак сарада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до местарада.

Запослени је дужан доставити потребну документацију и доказе о основама за наплату накнаде трошкова пута из претходног става (аутобуску карту или потврду превозника или фискални рачун за гориво), који морају бити са ознакама датума за дане за које се исплаћује описана накнада.

Запослени своје право на наплату накнаде трошкова из става 1. овог члана доказује адресом пребивалишта наведеној у важећем документу – личној карти, а у случајевима када не живи на адреси пребивалишта наведеној у личној карти, мора приложити и оверену изјаву о месту боравишта тј. пребивалишта.

Члан 83.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по

запосленом у Републици према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, а највише до неопорезивог износа.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова поналогу овлашћеног запосленог.

Члан 84.

За време службеног путовања у земљи, запослени поред права на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) има право и натрошкове ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну, осим у хотелу са преко 4 звездице.

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

Члан 85.

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

- пун износ дневнице - за време проведено на службеном путу преко 12 часова,
- 50% износа - од пуне дневнице за време проведено на службеном путу од 8-12 часова,
- без дневнице - сва остала путовања испод 8 часова проведених на путу.

Члан 86.

Запослени је дужан да у року од 2 дана од дана повратка са службеног путовања поднесе надлежној служби послодавца уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

За службено путовање у иностранству запосленом припада накнада трошкова у складу са посебним прописима и издацима за службено путовање у иностранству.

Члан 87.

Запослени има право на накнаду за исхрану у току рада у висини до 20% од просечне зараде у граду Краљеву, у месецу децембру претходне године.

Члан 88.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора.

Ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана (законски минимум), припада му право на регрес у висини просечне зараде уграду Краљеву у месецу децембру претходне године, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има

право на годишњи одмор у краћем трајању до 20 радних дана у складу са законом.

Новчани износ регреса по запосленом, на годишњем нивоу, утврђен на начин описан ставом 2. овог члана, увећава се за фиксни износ који не може бити мањи од износа годишњег износа регреса утврђеног посебним колективним уговором (без пореза и доприноса).

Регрес се исплаћује према динамици коју утврђује послодавац.

Члан 89.

Запослени има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа за статистику, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом на накнаду трошкова смештаја и исхране.

Друга примања

Члан 90.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини четири просечне зараде запосленог у моменту исплате у бруто износу, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од четири просечне зараде остварене код послодавца у моменту исплате, односно четири просечне зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније,
- накнаду трошкова неопходних погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, а највише до неопорезивог износа утврђеног законом,
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у висини утврђеној код послодавца, односно у висини штете утврђене/ процењене од стране овлашћеног процењивача.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Сходно члану 119. став 5. Закона о раду, Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом, Посебним колективним уговором и програмом пословања, а све у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 91.

Послодавац може у складу са својим финансијским могућностима обезбедити:

- поклон за Божић и Нову годину деци запосленог старости до навршених 15 година живота, односно завршетка основне школеу висини до неопорезивог износа у складу са законом,

- поклон запосленим женама за Дан жена.

Одлуку о исплати поклона из става 1.овог члана доноси директор.

Послодавац може обезбедити новчана средства запосленима поводом рођења или усвајања детета, у висини до неопорезивог износа у складу са законом.

Солидарна помоћ

Члан 92.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице,
2. набавке медицинско– техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
3. здравствене рехабилитације запосленог,
4. настанка теже инвалидности запосленог,
5. набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
6. ублажавања последица елементарних или других непогода.

Висина помоћи у току године у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације и то до висине једног неопорезивог износа који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 2, 3. и 5. овог члана, висина помоћи признаје се у току године ако ово право није остварено, на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац је дужан да планира и запосленима исплати помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених, под условом да за то има обезбеђена средства, у висини утврђеној Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије у складу са политиком Владе Републике Србије.

Одлуку о свим исплатама од става 1- 5 овог члана доноси Директор.

Послодавац може да деци преминулог запосленог пружи помоћ у школовању (стипендије, једнократна новчана помоћ и др). Одлуку о висини, врсти и начину ове новчане помоћи за школовање доноси Надзорни одбор ЈКП „Водовод“ Краљево.

Јубиларне награде

Члан 93.

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

- за 10 непрекидних година рада- у висини једне просечне зараде на нивоу послодавца у моменту исплате, односно једне просечне зараде по запосленом, исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније,

- за 20 непрекидних година рада- у висини једне ипо просечне зараде на нивоу послодавца у моменту исплате, односно једне и по просечне зараде по запосленом, исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније,

- за 30 непрекидних година рада- у висини две просечне зараде на нивоу послодавца у моменту исплате, односно две просечне зараде по запосленом, исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније,

- за 35 непрекидних година рада- у висини две и попросечне зараде, на нивоу послодавца, у моменту исплате, односно две и по просечне зараде по запосленом, исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније и

- за 40 непрекидних година рада - у висини две и попросечне зараде на нивоу послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

О исплати јубиларне награде из става 1.овог члана одлуку доноси директор.

Члан 94.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима обезбедити средства за:

- Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника до износа једне просечне зараде у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику под следећим условима:

1. зајам се одобрава без камате са роком враћања до 12 месеци, а најкасније до краја текуће године, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам,

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

3. нови зајам се не може добити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

-Стручно усавршавање и дошколовавање радника путем стручних испита, саветовања, семинара, курсева (страних језика, компјутера исл.) и друге врсте обуке.

Одлуку о исплати по свим основама изовог члана доноси директор на предлог Извршног одбора синдиката– Синдикалне организације.

Запослени и послодавац потписују уговор о зајму у коме се прецизирају износ, рокови и сви остали елементи и услови предметног одобреног зајма.

Члан 95.

Послодавац је обавезан да уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства у износу од 1% на масу средстава исплаћених на име зарада, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

Средства из става 1. овог члана се преносе на рачун репрезентативног синдиката и строго су наменска, а користе се у складу са програмом превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених, све упоступку и на начин утврђен споразумом између послодавца и синдиката.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 96.

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 радове или послове утврђене уговором о раду на територији града Краљева.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 97.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује послодавац на основу предлога комисије, коју формира послодавац, а у којој се налази и представник синдиката.

Члан 98.

Директор или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, уроку од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована и одређује комисију 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 99.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу и имена и презимена лица одређених за спровођење поступка.

Члан 100.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 101.

Комисија за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог, када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

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

Члан 102.

Запослени је дужан да у року од осам радних дана по пријему решења из члана 101. овог колективног уговора, да писану изјаву да прихвата или не прихвата да надокнади штету.

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

Члан 103.

Послодавац може, у оправданим случајевима делимично (или потпуно) ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

X ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ (ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ)

Члан 104.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених када утврди да ће због технолошких, економских и организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка најмање 10% запослених на неодређено време.

Послодавац је дужан да благовремено, а најкасније 30 дана пре утврђивања разлога и сачињавања програма пружи репрезентативном синдикату одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намераване прекиде радног односа, с бројем и категоријом радника који ће бити обухваћени тим програмом, као и рок у коме намерава да изврши прекид радног односа.

Члан 105.

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

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

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

Члан 106.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запослених, без његове сагласности, и то:

- 1) инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца,
- 2) самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
- 3) родитељу са дететом са посебним потребама.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Члан 107.

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

Висина отпремнине утврђује се у износу од једне трећине зараде за сваку годину рада проведenu код послодавца.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА И ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Разлози за престанак

Члан 108.

Запосленом престаје радни односу услучајевима предвиђеним законом и то:

- истеком рока за који је заснован,
- кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије неспоразумеју,
- споразумом између послодавца и запосленог,
- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог,
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
- смрћу запосленог,
- у другим случајевима предвиђеним законом.

Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље послодавца у случајевима утврђеним законом.

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

Члан 109.

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

- 1) ако не остварује резултате рада, односно ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,

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

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

- 1) неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза,
- 2) одбијање запосленог да обавља послове на којима ради,
- 3) злоупотреба положаја и прекорачењадатог овлашћења,
- 4) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актима послодавца,
- 5) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- 6) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему заличну заштиту на раду
- 7) и у другим случајевима утврђеним законом, општим актима послодавца (правилником) и уговором о раду.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени не поштује радну дисциплину и то:

- 1) непријављивање повреде радне обавезе,
- 2) пропуштање информисања непосредног руководиоца и органа предузећа о упозорењима, налозима и одлукама инспекцијских органа,
- 3) забрана обављања послова из делатности овог предузећа (клаузула забране конкуренције сходно Закону о раду),
- 4) злоупотреба радне обавезе у намери да се за себе или другог прибави имовинска корист или другом нанесе штета, прибављање материјалне користи, примање мита или поклона, осим уобичајених рекламних и празничних поклона у вези сарадом,
- 5) проузроковање знатне материјалне штете предузећу,
- 6) проневера или крађа имовине предузећа у већем обиму или прикривање оштећења.
- 7) ометање једног или више радника у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза,
- 8) повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне средине,
- 9) неовлашћена послуга средстава предузећа веће вредности која су раднику поверена за извршавање радних задатака,
- 10) долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичног средства за време рада више пута у току месеца и подстрекивање других запослених на конзумирање алкохола или наркотика,
- 11) нетачно уписивање стања бројилана водомеру и осталим мерним инструментима, нередовно читавање водомера и осталих мерних инструмената,
- 12) неношење или отуђење прописане заштитне одеће и обуће,

- 13) злоупотреба права коришћења боловања,
- 14) неоправдано изостајање са рада 4 радна дана у току једног месеца или неоправдано изостајање са рада 7 радних дана са прекидима у току године,
- 15) фалсификовање новчаних и других докумената,
- 16) неоправдано кашњење на посао, неоправдани одлазак са посла пре истека утврђеног радног времена, неовлашћено напуштање посла, најмање пет радних дана у току месеца,
- 17) ометање других запослених у раду, неоправдано одбијање сарадње са другим запосленима у вршењу посла или сарадња са странкама,
- 18) изазивање нередица или учествовање у тучи, или изазивање свађе, која ремети процес рада,
- 19) понашање којим се омаловажавају или вређају други запослени или друга лица са којима се долази у контакт у обављању посла,
- 20) недолично понашање или опхођење за време рада, према колегама или странкама или свако друго понашање које утиче на дисциплину и атмосферу у обављању посла на начин да је неопходно санкционисање или прекид,
- 21) и у другим случајевима предвиђеним законом или правилником послодавца или уговором о раду.

Послодавац може о свом трошку, запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, ради утврђивања околности из става 3. тачке 14. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин, у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши наведену анализу и проверу, сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Мере за непоштовање радне дисциплине или изрицање друге мере

Члан 110.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или повреда није такве природе, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 15 радних дана,
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,
- 3) опомену са најавом отказа.

Поступак и врсте мера које се изричу запосленом за непоштовање радне дисциплине и због учињених повреда радне обавезе утврђује се прецизније правилником послодавца.

Члан 111.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право на отказни рок у минималном трајању од осам радних дана, а за сваких навршених пет година стажа осигурања још по два радна дана.

Запослени може у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини од 65% просечне зараде у предходних дванаест месеци.

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 112.

Спорно питање између послодавца и запосленог решава арбитар. Арбитра 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 питања.

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Рад ван радногодноса

Члан 113.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години закључити уговор о обављању привремених и повремених послова у складу са законом.

Члан 114.

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

Члан 115.

Уговор о стручном оспособљавању може се закључити ради обављања приправничког стажа, односно обављања стручног испита, када је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самостални рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може се закључити ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације у складу са посебним прописом.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 116.

Председник синдиката– учесник овог колективног уговора има право у току месеца на плаћене часова (одсуство са рада)у складу са Законом за синдикалне активности.

Представник синдикалне организације– учесника овог колективног уговора има право у току месеца на плаћене часове (одсуство са рада) у складу са законом за синдикалне активности.

Време коришћења плаћених часова у складу са овим чланом утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са непосредним руководиоцем, како одсуство синдикалног активисте не би угрозило одвијање процеса рада.

Члан 117.

Послодавац ће омогућити председницима синдиката– учесника овог колективног уговора одсуство према указаној потреби, а члановима органа тих синдиката до 10 радних дана у току године, за присуствовање седницама органа синдиката на вишим нивоима организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

Члан 118.

За време одсуствовања са рада у смислу члана 116. и 117. овог колективног уговора, представници синдиката остварују накнаду зараде у висини зараде коју би остварили као да раде.

XIV ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 119.

Запослени се обавезује да у погледу права на штрајк, начина организовања и спровођења штрајка у свему поступају сагласно Закону о штајку.

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

XV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 120.

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

Члан 121.

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 122.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има 5 чланова.

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

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 123.

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 124.

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

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 125.

Овај колективни уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 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 126.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом колективног уговора у целости или делимично.

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 ступања на снагу отказа из става 2. овог члана.

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

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

Члан 127.

Овај колективни уговор се сматра закљученим кад га потпишу сви овлашћени представници учесника за његово закључивање.

Члан 128.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево („Службени лист града Краљево“, број 15/2018).

Члан 129.

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

Датум: _____ 2021. године

ЈКП „ВОДОВОД“ КРАЉЕВО
ДИРЕКТОР
АЛЕКСАНДАР ПРОТИЋ, с.р.

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ
ПРЕДСЕДНИК
САША СПАСОЈЕВИЋ, с.р.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА
ДР ПРЕДРАГ ТЕРЗИЋ, с.р.

САДРЖАЈ**Рег.бр.****Страна****АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА**

413. Решење о отварању апропријације по основу наменског трансфера добијеног од другог нивоа власти, број:3346/221 од 15. децембра 2021. године 1
414. Решење о отварању апропријације по основу наменског трансфера добијеног од другог нивоа власти, број:3347/221 од 15. децембра 2021. године..... 3
415. Решење о отварању апропријације по основу наменског трансфера добијеног од другог нивоа власти, број:3348/221 од 15. децембра 2021. године..... 5
416. Решење о промени апропријације корисника буџета, број:3382/2021 од 17. децембра 2021. године..... 7
417. Решење о промени апропријације корисника буџета, број:3394/2021 од 20. децембра 2021. године..... 9

АКТИ ГРАДСКОГ ВЕЋА ГРАДА КРАЉЕВА

418. Закључак, број: 06-428/2021-I од 16. децембра 2021. године 11

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

419. Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево..... 12

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