



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



ГОДИНА XLVIII - БРОЈ 27 - КРАЉЕВО - 1. ДЕЦЕМБАР 2015. ГОДИНЕ

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Градској управи града Краљева (у даљем тексту: Градска управа).

**386.**

На основу члана 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 1. Закона о радним односима у државним органима („Службени гласник РС“, број 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/01, 39/02, 49/05 и 79/05), члана 1. Анекса Посебног колективног уговора за државне органе („Службени гласник РС“, број 50/15) и члана 39. тачка 9. Одлуке о Градској управи града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 5/13),

Градска управа града Краљева и Синдикална организација запослених у органима града Краљева, закључују

Члан 2.

Запосленима у Градској управи у смислу члана 1. овог колективног уговора сматрају се лица која су у складу са законом засновала радни однос у Градској управи града Краљева.

Члан 3.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Градска управа града Краљева коју представља начелник Градске управе (у даљем тексту: послодавац).

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 4.

### ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА КРАЉЕВА

Одредбе овог колективног уговора непосредно се примењују на све запослене код послодавца.

## I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

## II РАДНИ ОДНОС

Члан 1.

### 1. Заснивање радног односа

Колективним уговором Градске управе града Краљева (у даљем тексту: Колективни уговор), ближе се уређују права, обавезе и одговорности по основу рада запослених у

Члан 5.

Послодавац одлучује о потреби заснивања радног односа.

**Члан 6.**

Лицу које испуњава законске, опште и посебне услове утврђене одговарајућим актом Градске управе, послодавац доноси решење о пријему у радни однос и његовом распоређивању на рад у Градску управу.

**2. Распоређивање запослених****Члан 7.**

Ако то потребе послодавца захтевају, послодавац може распоредити запосленог на друго радно место у истом органу које одговара његовој стручној спреми и радним способностима.

**Члан 8.**

На случајеве преузимања запосленог у Градску управу без огласа из другог државног органа и органа локалне самоуправе, упућивања запосленог на рад у други државни орган због повећаног обима посла без његове сагласности, привременог распоређивања на радно место ван седишта државног органа у коме запослени ради без сагласности запосленог, упућивања запосленог у покрајински, градски или општински орган и дужност запосленог да обавља послове који не одговарају његовој стручној спреми, знању и способностима, примењиваће се одговарајуће одредбе Закона о радним односима у државним органима.

**Члан 9.**

Кад оцени да поједини запослени нема знање и способности за рад на пословима на

које је распоређен или кад утврди да не остварује предвиђене резултате рада, начелник одељења у Градској управи покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог.

По пријему захтева послодавац образује комисију од три члана која ће утврдити знање и способности, односно резултате рада запосленог.

Комисија мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања који има запослени чије се способности утврђују.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за рад на пословима на које је распоређен, односно да не остварује предвиђене резултате рада, послодавац доноси решење о његовом распоређивању на друге послове на којима, према стварном знању и способностима, може да ради, а ако таквих послова нема или запослени одбије да поступи по решењу о распоређивању запосленом престаје радни однос код послодавца.

**3. Радно време****Члан 10.**

Распоред и прерасподелу радног времена у оквиру 40 - часовне радне недеље, почетак и завршетак радног времена, односно одмора у току рада, утврђује послодавац у складу са Законом о радним односима у државним органима.

**4. Прековремени и ноћни рад****Члан 11.**

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 не може да траје дуже од осам часова недељно.

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

Пре увођења ноћног рада послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља.

Запослени родитељ детета до 3 године живота може да ради прековремено односно ноћу само уз своју писану сагласност.

## 5. Годишњи одмор

### Члан 12.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од 18 радних дана увећан према следећим критеријумима:

#### 1. По основу стручне спреме:

- запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године - 5 радних дана;

- ВКВ запосленом - 4 радна дана;

- запосленом са средњом школском спремом - 3 радна дана;

- КВ запосленом - 2 радна дана;

- запосленом са НСС, НК - 1 радни дан;

#### 2. по основу услова рада:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком - 3 радна дана;

- за ноћни рад - за 2 радна дана;

- за остале запослене код послодавца - 1 радни дан,

#### 3. по основу радног искуства:

- запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу - 5 радних дана;

- запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу - 4 радна дана;

- запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана;

- запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана;

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

#### 4. по основу инвалидности - 5 радних дана;

5. по основу бриге о деци и члановима уже породице:

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - 5 радних дана.

### Члан 13.

Годишњи одмор по свим критеријумима из претходног члана не може да се користи у трајању дужем од 25 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

### Члан 14.

Послодавац доноси план коришћења годишњих одмора на основу потреба органа и изјављене воље запослених.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се решењем послодавца.

#### Члан 15.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

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 који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсуства са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

#### Члан 16.

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 става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

### 6. Плаћено одсуство

#### Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство са рада у укупном

трајању од 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

1. ступања запосленог у брак - 5 радних дана;

2. порођаја супруге или усвојења детета - 5 радних дана,

3. порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан;

4. полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - 2 радна дана, а највише 6 радних дана у току календарске године;

5. смрти брачног друга, деце, родитеља, усвојиоца, усвојеника или старатеља - 7 радних дана;

6. смрти брата или сестре запосленог - 5 радних дана;

7. смрт родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог или брачног друга детета запосленог - 4 радна дана;

8. неговања члана уже породице - 7 радних дана;

9. селидбе - 3 радна дана;

10. отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 5 радних дана;

11. учешћа на радничко-спортским играма које организује синдикат у току једне календарске године - 5 радних дана;

12. рекреативног одмора у организацији синдиката - 5 радних дана;

13. добровољног давања крви - 3 узастопна радна дана, рачунајући и дан давања крви;

14. давање ткива и других органа у хумане сврхе - 7 дана;

15. смештај члана уже породице у болницу ван места становања - 1 радни дан;

16. одлазак запосленог на одслужење војног рока - 2 радна дана;

17. испраћај сина, односно пасторка, усвојеника или храњеника у војску - 2 радна дана;

18. венчања детета запосленог - 3 радна дана;

19. полазак детета у први разред основне школе - 2 радна дана;

20. због других неодложних послова - 1 радни дан;

21. полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања - 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;

22. обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;

23. смрти крвног сродника - 1 радни дан.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12. и 13. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Чланом уже породице запосленог у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. тачка 8. овог члана и за друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Плаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

## 7. Неплаћено одсуство

### Члан 18.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години и то:

1. ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана;

2. ради неговања оболелог члана уже породице - до 90 радних дана;

3. ради обављања личних послова - до 7 радних дана;

4. за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до 5 радних дана;

5. учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства).

## 8. Мировање радног односа

### Члан 19.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење војног рока;

2. привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;

3. избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

4. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року

од 15 дана од дана одслужења војног рока, престанка рада код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере-врати на рад код послодавца.

## 9. Приправници

### Члан 20.

Радни однос са приправником заснива се у складу са законом.

### Члан 21.

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

- за приправнике са III и IV степеном стручне спреме - 6 месеци;
- за приправнике са VI степеном стручне спреме - 12 месеци;
- за приправнике са VII степеном стручне спреме - 12 месеци.

### Члан 22.

На права, обавезе и одговорности приправника примењиваће се одредбе Закона о радним односима у државним органима.

## III ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Плата

#### Члан 23.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом

о платама у државним органима и јавним службама, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима и Одлуком о коефицијентима за обрачун и исплату плата изабраних, именованих и постављених лица и запослених у органима града Краљева.

### 2. Право на додатак на плату

#### Члан 24.

Запослени има право на увећану плату и то:

1. по основу временаведеног на раду за сваку годину рада остварену у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји - 0,4% од основице. Право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене. Запослени остварује право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија, а који су услед промене државног уређења престаили да постоје;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне плате - 26% од основице;
3. за рад на дан празника који је нерадни дан -110% од основице.

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата утврђена у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима и Одлуком о коефицијентима за обрачун и исплату плата изабраних, именованих

них и постављених лица и запослених у органима града Краљева.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

#### Члан 25.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно.

Рад дужи од пуног радног времена месечно се прерачунава у слободне сате, које запослени мора да искористи у току наредног месеца.

Запосленом коме због природе послова радног места не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате запосленог увећано за 26%.

Право на додатак за прековремени рад утврђује се решењем послодавца које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

### 3. Накнада плате

#### Члан 26.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан; годишњег одмора; плаћеног одсуства; војне вежбе или одазивања на позив државног органа; стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца; учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на

које је упућен од стране послодавца или стране синдиката; одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца.

#### Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

- у висини 80% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је проузрокована болешћу или повредом ван рада;

- у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

### 4. Накнада трошкова

#### Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленом накнади трошкове који су у функцији извршења послова и то:

1. Трошкове превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у висини од 100% од цене превозне карте у јавном саобраћају под условом да од места становања до места рада има више од једног регистрованог аутобуског стајалишта. Ради признавања и готовинске исплате трошкова превоза из тачке 1. овог члана запослени је дужан да послодавцу као доказ почетком календарске године достави фотокопију личне карте или очитану личну карту.

Промена места становања не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом, без сагласности послодавца;

2. Накнаду за исхрану на службеном путу (дневнице за службено путовање у земљи) у висини од 5% просечне месечне бруто плате по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А“ и „Б“ категорије;

3. Дневницу за службено путовање у иностранство, под условима и на начин прописан посебним прописом;

Накнаду трошкова превоза и накнаду за исхрану на службеном путу, у смислу става 1. тачка 1. и 2. овог члана, послодавац може да уговори са лицем које обавља привремене или повремене послове и послове ван историја послодавца, односно са лицем које је на волонтерском раду.

## **5. Друга примања**

### **5.1. Накнада за отпремнину поводом пензионисања**

#### **Члан 29.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини од 5 просечних зарада запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од пет просечних зарада по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно пет просечних зарада по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

### **5.2. Отпремнина запосленом који је остао нераспоређен**

#### **Члан 30.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од једне трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

### **5.3. Солидарна помоћ запосленима**

#### **Члан 31.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. помоћ породици у случају смрти запосленог, а запосленом у случају смрти члана уже породице у висини просечне бруто плате по запосленом код послодавца;

2. помоћ запосленом у случају смрти родитеља запосленог у висини од 50% од висине помоћи утврђене тачком 1. овог члана, а у случају смрти других сродника који живе у заједничком домаћинству са запосленим, у висини од 25% од висине помоћи утврђене тачком 1. овог члана.

3. помоћ због болести (канцер, леукемија, мултиплекс склероза, хочкин, алцхајмеров болест, шећерна болест, душевна обољења); операције виталних органа (срце, мозак, плућа) или наступања теже инвалидности запосленог или члана уже породице што запослени доказује одговарајућом документацијом, до износа просечне бруто плате по запосленом код послодавца.

Ради остваривања права на помоћ из ове тачке запослени је дужан да достави одговарајућу медицинску документацију:



- отпусну листу за текућу годину односно не старију од 6 месеци;

- извештај конзилијума за канцер и хочкин не старији од 6 месеци;

- доказ о болничком лечењу за душевне болести;

- доказ о успостављању дијагнозе од лекара специјалисте или конзилијума,

4. помоћ за набавку ортопедских помагала за случај телесног оштећења за запосленог или члана уже породице у висини износа по приложеној факутури-профактури, а највише до износа просечне бруто плате по запосленом код послодавца. Под помагалима се не сматрају зубне протезе, наочари и сочива.

5. помоћ ради здравствене рехабилитације запосленог;

Ради остваривања права на помоћ из тачке 4 и 5. запослени је дужан да достави доказ о потреби за набавком помагала или потреби за рехабилитацијом од лекара специјалисте и доказ да му ова права нису призната од Фонда здравствене заштите;

6. помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља у висини просечне бруто плате по запосленом код послодавца;

7. помоћ за ублажавање последица елементарних непогода и других непогода (пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде) у висини процењене штете, а највише до износа просечне бруто плате по запосленом код послодавца;

8. помоћи мајкама ради неге детета док дете не наврши годину дана у висини просечне бруто плате по запосленом код послодавца у једнократном износу;

9. месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Послодавац може запосленом или члану уже породице запосленог да исплати помоћ:

- за набавку лекова за теже болести у висини до износа од 25% од просечне бруто плате по запосленом код послодавца и

- за трошкове везане за поступак вантелефне оплодње у висини до просечне бруто плате по запосленом код послодавца.

Ради остваривања права на помоћ утврђену ставом 2. овог члана запослени је дужан да достави доказ од лекара специјалисте о тежини болести, отпусну листу и сл., односно доказ о уласку у програм вештачке оплодње.

Члановима уже породице, у смислу става 1. и 2. овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

#### 5.4. Јубиларна награда

##### Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

Јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца у висини просечне бруто плате код послодавца у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује, и то на следећи начин:

- за 10 година рада проведених код послодавца - 1 просечна бруто плата;

- за 20 година рада проведених код послодавца - 1,5 просечна бруто плата;

- за 30 година рада проведених код послодавца - 2 просечне бруто плате;

- за 35 година рада проведених код послодавца - 2,5 просечне бруто плате.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30 и 35 година рада проведених у радном односу код послодавца, без обзира на то у ком органу града Краљева је запослени остваривао права из радног односа.

Јубиларна награда запосленом се додељује у месецу у коме наврши 10, 20, 30 или 35 година рада.

Изузетно, ако запосленом престаје рад код послодавца, а остварио је право на јуби-

ларну награду, награда ће се исплатити за-  
посленом након престанка радног односа  
или његовом наследнику.

### **5.5. Новчана и друга примања**

#### **Члан 33.**

Запослени има право на годишњу на-  
граду.

Годишња награда исплаћује се запосле-  
ном по правилу једном годишње у месецу ја-  
нуару, а учесници могу да се споразумеју и о  
томе да се годишња награда запосленом ис-  
плати изузетно у више делова.

Висина годишње награде одредиће се у  
складу са висином ове награде која се утвр-  
ди у преговорима учесника у закључивању  
Посебног колективног уговора о допунама  
Посебног колективног уговора за државне  
органае, у поступку израде Закона о буџету.

Начин остваривања права на годишњу  
награду накнадно ће се утврдити према  
условима и критеријумима које ће спора-  
зумно утврдити послодавац и Синдикална  
организација.

#### **Члан 34.**

Послодавац може запосленима да обез-  
беди средства за организовање радничких  
спортских игара.

Послодавац може деци запосленог, старо-  
сти до 15 година живота (рачунајући текућу  
годину) да обезбеди поклон за Нову годину.

## **IV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 35.**

Послодавац је дужан да у поступку ра-  
ционализације, односно смањења броја за-  
послених прибави мишљење Синдикалне

организације запослених у органима града  
Краљева.

Послодавац је дужан да размотри захте-  
ве Синдикалне организације запослених у  
органима града Краљева и да је обавести о  
свом ставу у року од 8 дана.

#### **Члан 36.**

У поступку рационализације, односно  
смањења броја запослених послодавац је ду-  
жан да узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге послове;
- 2) преквалификације и доквалификаци-  
је;
- 3) рада са непуним радним временом  
али не краћим од половине радног времена;
- 4) остваривања других права у складу са  
законом.

#### **Члан 37.**

Запослени за чијим радом је престала  
потреба, без његове сагласности, не може  
престати радни однос и то:

- запосленој трудници;
- запосленом за време породилског одсу-  
ства;
- запосленом за време одсуства са рада  
ради неге детета;
- запосленом за време одсуства са рада  
ради посебне неге детета;
- запосленом инвалиду;
- запосленом који је једини хранилац  
малолетног детета;
- запосленом који има дете теже ометено  
у развоју;
- запосленом мушкарцу са 40 и жени са  
35 година радног стажа.

## **V УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 38.**

Послодавац може да уз исплату месечне  
зараде запосленима обезбеди средства из из-  
ворних прихода остварених у складу са за-

коном у износу од 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

#### Члан 39.

Услови за рад синдиката омогућају се и обезбеђују у складу са Законом о раду и колективним уговором.

#### Члан 40.

Председник синдикалне организације има право на плаћено одсуство од 40 часова месечно ради обављања синдикалне функције, у складу са Законом о раду.

#### Члан 41.

Послодавац може обезбедити организацији синдиката дотацију за хуманитарне акције и побољшање социјалног положаја запослених.

## VI РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

#### Члан 42.

Интересни спорови решавају се посредовањем.

Ради решавања спора учесници споразумно, из реда стручњака за предмет спора, одређују једног или више посредника.

У случају неуспеха у посредовању, посредник је дужан да сачини извештај о резултатима посредовања и да га достави странама у спору.

#### Члан 43.

Спорови који настану у примени овог Колективног уговора (правни колективни спорови) решавају се пред Арбитражним већем.

Арбитражно веће састоји се од три члана. Свака страна у спору одређује по једног члана Арбитражног већа, а трећег члана стране у спору бирају споразумно и он је уједно и председник Арбитражног већа.

Чланови Арбитражног већа бирају се на време од четири године и могу бити поново бирани.

Функција члана Арбитражног већа је почасна.

#### Члан 44.

Спорна питања у примени овог колективног уговора решава Арбитражно веће у року од 15 дана од дана покретања спора.

#### Члан 45.

Одлуку о постигнутом споразуму Арбитражно веће саопштава усмено странама у спору, а у року од три дана од дана доношења одлуке доставља одлуку странама у спору у писменој форми.

Одлука Арбитражног већа о постигнутом споразуму је коначна и обавезна за учеснике у спору.

#### Члан 46.

На права, обавезе и одговорности запослених код послодавца, који нису регулисани овим уговором, сходно ће се примењивати одговарајуће одредбе Закона о раду, Закона о радним односима у државним органима, Општег колективног уговора, осим одредаба чија је примена одложена, Посебног колективног уговора о изменама и допунама Посебног колективног уговора за државне органе и Анекса Посебног колективног уговора за државне органе.

**VII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ  
ОДРЕДБЕ****Члан 47.**

Овај колективни уговор закључује се на три године.

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

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана може престати споразумом учесника или отказом.

У случају отказа Колективни уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана подношења, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

**Градска Управа града Краљева**

Број: 110-4/2015

Дана: 1. децембра 2015. године

Председник Синдикалне организације  
запослениху органа града Краљева  
**Зоран Туцаковић, дипл. правник, с.р.**

Овај колективни уговор објављен је на огласној табли Градске управе града Краљева дана 01.12.2015. године.

Предлог за измену и допуну Колективног уговора може да поднесе сваки потписник, у писменом облику.

Потписници овог колективног уговора дужни су да се у року од 15 дана од пријема предлога за измену и допуну Колективног уговора изјасне о предлогу.

**Члан 48.**

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор Градске управе града Краљева, број: 110-1/2015 од 27.01.2015. године.

**Члан 49.**

Овај колективни уговор, после закључивања, ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Градске управе града Краљева, а објавиће се и у „Службеном листу града Краљева“.

Начелник  
Градске Управе града Краљева,  
**Милош Петровић, дипл. правник, с.р.**

Начелник Одељења за општу управу  
**Снежана Капларевић, дипл. правник, с.р.**

**САДРЖАЈ**

Рег. бр.

Страна

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**

386. Колективни уговор Градске управе града Краљева ..... 1

Издавач: Скупштина града Краљева - Главни и одговорни уредник Марија Лазовић,  
секретар Скупштине града Краљева - Телефон: 036/306-020

Текући рачун: 840-733152843-12 за претплатнике који се финансирају из буџета Републике Србије  
840-745151843-03 за претплатнике који се финансирају из буџета локалне самоуправе и остале претплатнике  
Штампа: "Кварк", Краљево