



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LI Број 18

2. јун 2007. године

Цена 180 динара

Заменик градоначелника града Београда, 30. маја 2007. године, на основу члана 28. став 5. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 87/02, 61/05, 66/05, 101/05, 62/06 и 85/06), чл. 47. и 48. тачка 8. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04, 30/04 и 19/05) и Решења о обављању послова по ступању на дужност градоначелника града Београда („Службени лист града Београда” број 30/04), донео је

РЕШЕЊЕ

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА РЕШЕЊА О УТВРЂИВАЊУ И РАСПОРЕЂИВАЊУ СРЕДСТАВА ЗА ВРЕМЕ ПРИВРЕМЕНОГ ФИНАНСИРАЊА ГРАДА БЕОГРАДА У ПЕРИОДУ ЈАНУАР–ЈУН 2007. ГОДИНЕ

1. У Решењу о утврђивању и распоређивању средстава за време привременог финансирања града Београда, у периоду јануар–јун 2007. године („Службени лист града Београда”, број 12/07) тачка 2, мења се и гласи: примања и издаци у периоду привременог финансирања, примања и издаци по основу продаје односно набавке финансијске имовине и задуживања и отплата дуга, утврђени су у следећим износима и то:

Примања и издаци буџета града	Економска класификација	Средства из буџета
1	2	3
I – Укупни приходи и примања од нефин. имовине		
Текући приходи	7	20.428.705.000
1. Уступљени приходи		12.616.337.000
Порез на доходак грађана	711	6.862.888.000
Порез на фонд зарада	712	19.000.000
Порези на имовину	713	2.688.198.000
Накнада за путеве	714	112.092.000
Законски трансфер РС	733	2.694.159.000
Накнада за пром.нам. пољ.зем.	7415	2.000.000
Накнада за загађивање животне средине	7145	238.000.000
2. Изворни приходи		7.812.368.000
Порези на имовину		1.077.199.000
Таксе (комуналне, администр. и боравишна)	714, 716, 741, 742	592.195.000
Накнаде (коришћење и уређивање гз, еко и ппз)	742	4.697.057.000
Камате	7411	860.000.000
Закуп (шп и гз)	7421	467.200.000
Приходи органа	7423	66.412.000
Новчане и мандатне казне	743	6.271.000
Добровољни трансфери	744	41.034.000
Мешовити приходи	745	5.000.000
3. Меморандумске ставке за рефундацију расхода	772	0
4. Примања од продаје нефинансијске имовине	8	0

	1	2	3
II – Текући расходи и издаци за нефин.имовину			
Текући расходи	4	15.337.555.527	20.100.405.000
1. Расходи за запослене	41	2.470.402.815	
2. Коришћење роба и услуга	42	4.650.741.554	
3. Отплата камата	44	112.788.000	
4. Субвенције	45	4.411.362.027	
5. Издаци за социјалну заштиту	47	1.260.570.500	
6. Остали расходи	48,49	547.979.131	
7. Текући трансфери	4631,4641	820.000.000	
8. Капитални трансфери	4632,4642	1.063.711.500	
9. Капитални расходи – издаци за нефинансијску имовину	5	4.762.849.473	
III – Буџетски суфицит-дефицит I-II	(7+8)-(4+5)	328.300.000	
Примарни суфицит-дефицит (буџетски суфицит-дефицит коригован за износ нето камате)	(7+8-7411) -(4+5-44)	-418.912.000	

УКУПНИ ФИСКАЛНИ РЕЗУЛТАТ III + VI

578.300.000

Примања и издаци по основу продаје и набавке финансијске имовине и датих кредита			
IV – Примања по основу продаје финансијске имовине и отплате датих кредита	92	250.000.000	
V – Издаци по основу датих позајмица и набавке финансијске имовине	62	0	
VI – Примања по основу продаје финансијске имовине и отплате кредита минус издаци по основу датих кредита и набавке финансијске имовине (IV-V)	92-62	250.000.000	
Задуживање и отплата дуга			
VII – Примања од задуживања (и гаранције)	91	1.590.000.000	
1. Примања од домаћих задуживања	911	0	
2. Примања од иностраних задуживања	912	1.590.000.000	
VIII – Отплата главнице	61	328.300.000	
1. Отплата главнице домаћим кредиторима	611	107.100.000	
2. Отплата главнице ино- кредиторима	612	221.200.000	
IX – Промена стања на рачуну (III+VI+VII-VIII)		1.840.000.000	
X – Нето финансирање (VI+VII-VIII-IX=-III)		-328.300.000	
XI – Нераспоређени вишак примања из ранијих година		1.574.500.000	

Средства из тачке 1. овог решења, средства прихода из активности директних и индиректних корисника у износу од 750.360.000 динара, средства прихода од приватизације у износу од 250.000.000 динара, средства прихода од продаје станова у износу до 175.000.000 динара, средства прихода од задуживања у износу од 1.590.000.000 динара и средства из нераспоређених прихода из ранијих година у износу до 1.574.500.000 динара распоређују се по корисницима и то:

Раз- део	Функ- ција	Економ- ска класи- фикација	Пози- ција	Извори финан- сирања	Опис	Средства из буџета I-VI (01)	Издаци из сопствених прихода (04), прихода од приватизације и продаје станава (09)	Издаци из прихода од задужења (11)	Издаци из нераспоре- ђених прихода из ранијих година (13)	Укупно
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
01	110				СКУПШТИНА ГРАДА <i>Извршни и законодавни органи</i>					
		411			Плате и додаци запослених	8,800,500				8,800,500
		412			Социјални доприноси на терет послодавца	1,600,500				1,600,500
		413			Накнаде у натури	1,000,500				1,000,500
		417			Одборнички додатак	9,099,500				9,099,500
		422			Трошкови путовања	600,000				600,000
		423			Услуге по уговору	6,700,000				6,700,000
		426			Материјал	199,500				199,500
				01	Извори финансирања за функцију 110					
					Приходи из буџета	28,000,500				28,000,500
					Укупно за функцију 110	28,000,500				28,000,500
				01	Извори финансирања за раздео 01					
					Приходи из буџета	28,000,500				28,000,500
					Укупно за раздео 01	28,000,500				28,000,500
02	110				ГРАДОНАЧЕЛНИК <i>Извршни и законодавни органи</i>					
		411			Плате и додаци запослених	4,999,500				4,999,500
		412			Социјални доприноси на терет послодавца	1,000,500				1,000,500
		422			Трошкови путовања	1,999,500				1,999,500
		423			Услуге по уговору	2,499,500				2,499,500
		426			Материјал	199,500				199,500
				01	Извори финансирања за функцију 110					
					Приходи из буџета	10,698,500				10,698,500
					Укупно за функцију 110	10,698,500				10,698,500
				01	Извори финансирања за раздео 02					
					Приходи из буџета	10,698,500				10,698,500
					Укупно за раздео 02	10,698,500				10,698,500
03	130				СЛУЖБА ЗА ОПШТЕ ПОСЛОВЕ <i>Опште услуге</i>					
		411			Плате и додаци запослених	499,999,500				499,999,500
		412			Социјални доприноси на терет послодавца	90,000,000				90,000,000
		413			Накнаде у натури	22,249,500				22,249,500
		414			Социјална давања запосленима	37,950,000				37,950,000
			1		– отпремнине	34,500,000				34,500,000
			2		– солидарна помоћ	2,250,000				2,250,000
			3		– породилско и боловања преко 30 дана	1,000,500				1,000,500
			4		– инвалиди	199,500				199,500
		416			Награде, бонуси и остали посебни расходи	2,200,500				2,200,500
		421			Стални трошкови	84,000,000	79,500			84,079,500
		422			Трошкови путовања	3,000,000	3,000			3,003,000
		423			Услуге по уговору	59,150,000	1,249,500			60,399,500
		424			Специјализоване услуге	199,500	130,500			330,000
		425			Текуће поправке и одржавање	28,750,000	49,500			28,799,500
		426			Материјал	30,000,000	8,500,500			38,500,500
		444			Пратећи трошкови задужења	1,737,000	0			1,737,000
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	2,200,500	499,500			2,700,000
		511			Зграде и грађевински објекти	85,000,000				85,000,000
		512			Машине и опрема	110,700,000				110,700,000
		513			Остала основна средства	8,250,000				8,250,000
				01	Извори финансирања за функцију 130					
					Приходи из буџета	1,065,386,500				1,065,386,500
				04	Сопствени приходи		10,512,000			10,512,000
					Укупно за функцију 130	1,065,386,500	10,512,000			1,075,898,500
				01	Извори финансирања за раздео 03					
					Приходи из буџета	1,065,386,500				1,065,386,500
				04	Сопствени приходи		10,512,000			10,512,000
					Укупно за раздео 03	1,065,386,500	10,512,000			1,075,898,500
04	070				СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ФИНАНСИЈЕ <i>Социјална помоћ ујроженом стаповницију</i>					
		472			Накнаде за социјалну заштиту из буџета	300,000				300,000
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	100,500				100,500
				01	Извори финансирања за функцију 070					
					Приходи из буџета	400,500				400,500
					Укупно за функцију 070	400,500				400,500

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
090					<i>Социјална заштитна некласификована на другом месцу</i>					
	472				Накнаде за социјалну заштиту из буџета (социјални програми)	465,000,000				465,000,000
				01	Извори финансирања за функцију 090 Приходи из буџета	465,000,000				465,000,000
					Укупно за функцију 090	465,000,000				465,000,000
160					<i>Опције јавне услуге које нису класификоване на другом месцу</i>					
	421				Стални трошкови	8,250,000				8,250,000
	423				Услуге по уговору	1,000,000				1,000,000
	463				Донације и трансфери осталим нивоима власти (СУП, здравство)	20,000,000				20,000,000
	481				Дотације непрофитним организацијама	23,945,000				23,945,000
			1		– друштвене, невладине и верске организације	8,445,000				8,445,000
			2		– политичке странке	15,500,000				15,500,000
	483				Новчане казне и пенали по решењу судова и судских тела	11,000,000				11,000,000
	484				Накнаде штете за повреде	600,000				600,000
	499				Средства резерве	40,352,131				40,352,131
			1		– стална резерва	20,000,000				20,000,000
			2		– текућа резерва	20,352,131				20,352,131
				01	Извори финансирања за функцију 160 Приходи из буџета	105,147,131				105,147,131
					Укупно за функцију 160	105,147,131				105,147,131
170					<i>Трансакције везане за јавни дуџ</i>					
	441				Отплата домаћих камата	6,000,000				6,000,000
	442				Отплата страних камата	101,050,000				101,050,000
	444				Пратећи трошкови задужења	3,000,000				3,000,000
	611				Отплата главнице домаћим кредиторима	107,100,000				107,100,000
	612				Отплата главнице страним кредиторима	221,200,000				221,200,000
				01	Извори финансирања за функцију 170 Приходи из буџета	438,350,000				438,350,000
				11	Примања од иностраних задужевања					0
					Укупно за функцију 170	438,350,000				438,350,000
180					<i>Трансакције опционог карактера између различитих нивоа власти</i>					
	463				Донације и трансфери осталим нивоима власти (општине)	90,000,000				90,000,000
				01	Извори финансирања за функцију 180 Приходи из буџета	90,000,000				90,000,000
					Укупно за функцију 180	90,000,000				90,000,000
450					<i>Транспорти</i>					
	423				Услуге по уговору	2,400,000	0	0		2,400,000
	424				Специјализоване услуге	33,000,000	0	0		33,000,000
	451				Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама	0	0	0		0
	482				Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	0	0	0		0
	511				Зграде и грађевински објекти	237,869,000	120,000,000	750,000,000		1,107,869,000
	512				Машине и опрема	50,000,000	0	550,000,000		600,000,000
				01	Извори финансирања за функцију 450 Приходи из буџета	323,269,000				323,269,000
				09	Приходи од приватизације		120,000,000			120,000,000
				11	Примања од иностраног задужевања			1,300,000,000		1,300,000,000
					Укупно за функцију 450	323,269,000	120,000,000	1,300,000,000		1,743,269,000
320					<i>Противпожарна заштитна</i>					
	463				Донације и трансфери осталим нивоима власти	3,150,000				3,150,000
	481				Дотације непрофитним организацијама	1,350,000				1,350,000
				01	Извори финансирања за функцију 320 Приходи из буџета	4,500,000				4,500,000
					Укупно за функцију 320	4,500,000				4,500,000
610					<i>Фонд за стианове солидарности</i>					
					Стамбени развој					
	411				Плате и додаци запослених	0	2,319,000			2,319,000
	412				Социјални доприноси на терет послодавца	0	478,500			478,500
	415				Накнада за запослене	0	55,500			55,500
	421				Стални трошкови	0	660,000			660,000
	422				Трошкови путовања	0	10,500			10,500
	423				Услуге по уговору	0	1,461,000			1,461,000
	425				Текуће поправке и одржавање	0	25,500			25,500
	426				Материјал	0	100,500			100,500
	481				Дотације непрофитним организацијама	0	0			0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	0	4,999,500			4,999,500
		511			Зграде и грађевински објекти	0	150,000,000			150,000,000
		512			Машине и опрема	0	101,000			101,000
					Извори финансирања за функцију 610					
				01	Приходи из буџета	0				0
				04	Сопствени приходи	0	160,211,000			160,211,000
					Укупно за функцију 610	0	160,211,000			160,211,000
					<i>Дирекција за грађевинско земљиште</i>					
620					Развој заједнице					
		411			Плате и додаци запослених	104,801,000		0	0	104,801,000
		412			Социјални доприноси на терет послодавца	18,750,000		0	0	18,750,000
		413			Накнаде у натури	0		0	0	0
		414			Социјална давања запосленима	17,000,000	4,000,000	0	0	21,000,000
		415			Накнада за запослене	4,001,000		0	0	4,001,000
		416			Награде, бонуси и остали посебни расходи	500,000		0	0	500,000
		421			Стални трошкови	18,000,000	2,000,000	0	0	20,000,000
		422			Трошкови путовања	5,000,000		0	0	5,000,000
		423			Услуге по уговору	29,000,000		0	0	29,000,000
		424			Специјализоване услуге	173,079,000		0	0	173,079,000
		425			Текуће поправке и одржавање	9,477,000		0	0	9,477,000
		426			Материјал	9,000,000		0	0	9,000,000
		444			Пратећи трошкови задужења	1,001,000		0	0	1,001,000
		481			Дотације непрофитним организацијама	5,000,000		0	0	5,000,000
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	15,750,000	2,250,000	0	0	18,000,000
		483			Новчане казне и пенали по решењу судова и судских тела	9,500,000	500,000	0	0	10,000,000
		511			Зграде и грађевински објекти	2,068,000,000	15,500,000	50,000,000	280,000,000	2,413,500,000
		512			Машине и опрема	19,400,000	750,000	0	0	20,150,000
		513			Остала основна средства	3,701,000		0	0	3,701,000
		541			Земљиште	100,001,000		0	0	100,001,000
		621			Кредити физичким лицима	0	0			0
					Извори финансирања за функцију 620					
				01	Приходи из буџета	2,610,961,000				2,610,961,000
				04	Сопствени приходи		25,000,000			25,000,000
				11	Примања од иностраних задуживања			50,000,000		50,000,000
				13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година				280,000,000	280,000,000
					Укупно за функцију 620	2,610,961,000	25,000,000	50,000,000	280,000,000	2,965,961,000
660					<i>Стамбени развој, развој заједница неklasификован на другом месту</i>					
		421			Стални трошкови	101,000	0	0	0	101,000
		424			Специјализоване услуге	1,001,000	0	0	0	1,001,000
		425			Текуће поправке и одржавање	2,000,000	0	0	0	2,000,000
		511			Зграде и грађевински објекти	252,317,973	175,000,000	0	1,294,500,000	1,721,817,973
					Извори финансирања за функцију 660					
				01	Приходи из буџета	255,419,973				255,419,973
				09	Примања од продаје станова		175,000,000			175,000,000
				10	Примања од домаћег задуживања					0
				11	Примања од иностраних задуживања					0
				13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година				1,294,500,000	1,294,500,000
					Укупно за функцију 660	255,419,973	175,000,000		1,294,500,000	1,724,919,973
860					<i>Култура неklasификована на другом месту</i>					
		423			Услуге по уговору	6,000,000				6,000,000
		472			Накнаде за социјалну заштиту из буџета (награде Београда)	9,000,000				9,000,000
					Извори финансирања за функцију 860					0
				01	Приходи из буџета	15,000,000				15,000,000
					Укупно за функцију 860	15,000,000				15,000,000
950					<i>Образовање које није дефинисано нивоом</i>					
		472			Накнаде за социјалну заштиту из буџета (стипендије)	35,970,000				35,970,000
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	4,150,000				4,150,000
					Извори финансирања за функцију 950					
					Приходи из буџета	40,120,000				40,120,000
					Укупно за функцију 950	40,120,000				40,120,000
					Извори финансирања за раздео 04					
				01	Приходи из буџета	4,348,167,604				4,348,167,604
				04	Сопствени приходи		185,211,000			185,211,000
				09	Приходи од приватизације		120,000,000			120,000,000
				09	Примања од продаје станова		175,000,000			175,000,000

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
				10	Примања од домаћег задуживања					0
				11	Примања од иностраних задуживања			1.350.000,000		1,350,000,000
				13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година				1.574.500,000	1,574,500,000
					Укупно за раздео 04	4,348,167,604	480,211,000	1.350.000,000	1.574.500,000	7,752,878,604
05					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА УРБАНИЗАМ И ГРАЂЕВИНСКЕ ПОСЛОВЕ					
	620				<i>Развој заједнице</i>					
		423			Услуге по уговору (комисије)	2,000,000				2,000,000
		424			Специјализоване услуге	10,151,000				10,151,000
			1		– израда пројекта катастра клизишта	0				0
			2		– израда планске документације	5,900,000				5,900,000
			3		– трошкови услуга урбанизма	1,000,500				1,000,500
			4		– програми и пројекти у урбанизму	2,250,000				2,250,000
			5		– израда дигиталне подлоге за подручје Београда 1:5000	1,000,500				1,000,500
				01	Извори финансирања за функцију 620					
					Приходи из буџета	12,151,000				12,151,000
					Укупно за функцију 620	12,151,000				12,151,000
				01	Извори финансирања за раздео 05					
					Приходи из буџета	12,151,000				12,151,000
					Укупно за раздео 05	12,151,000				12,151,000
06					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА КОМУНАЛНЕ И СТАМБЕНЕ ПОСЛОВЕ					
	430				<i>Гориво и енергија</i>					
		451			Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама	655,000,000		240,000,000		895,000,000
			1		Текуће субвенције	0				0
			2		Капиталне субвенције	655,000,000		240,000,000		895,000,000
			2.1		– програм инвестиција у ЈКП „Београдске електране“	560,000,000		240,000,000		800,000,000
			2.2		– гашење котларница	35,000,000		0		35,000,000
			2.3		– прикључење на гасоводни систем	40,000,000		0		40,000,000
			2.4		– прикључење станова на даљински систем	20,000,000		0		20,000,000
			2.5		– прикључење објеката на даљински систем	0		0		0
		511			Зграде и грађевински објекти	6,000,000		0		6,000,000
					Извори финансирања за функцију 430					
				01	Приходи из буџета	661,000,000				661,000,000
				11	Примања од иностраних задуживања			240,000,000		240,000,000
					Укупно за функцију 430	661,000,000		240,000,000		901,000,000
	610				<i>Стамбени развој</i>					
		423			Услуге по уговору	1,000,500				1,000,500
		424			Специјализоване услуге	2,300,000				2,300,000
		425			Текуће поправке и одржавање	60,000,000				60,000,000
			1		– фасаде	40,500,000				40,500,000
			2		– лифтови	12,000,000				12,000,000
			3		– кровови	7,500,000				7,500,000
				01	Извори финансирања за функцију 610					
					Приходи из буџета	63,300,500				63,300,500
					Укупно за функцију 610	63,300,500				63,300,500
	620				<i>Развој заједнице</i>					
		423			Услуге по уговору	16,999,500				16,999,500
		424			Специјализоване услуге	1,030,250,000				1,030,250,000
			1		– ЈКП „Градска чистоћа“	222,000,000				222,000,000
			2		– ЈКП „Зеленило“	693,849,500				693,849,500
			3		– „Погребне услуге“	25,000,500				25,000,500
			4		– „Србијашуме“	63,000,000				63,000,000
			5		– „Ада Циганлија“	18,000,000				18,000,000
			6		– општа комунална потрошња	3,000,000				3,000,000
			7		– стручни надзор, услови и сагласности, копије плана	5,400,000				5,400,000
		425			Текуће поправке и одржавање	75,000,500				75,000,500
		451			Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама	119,590,000				119,590,000
			1		Текуће субвенције	7,500,000				7,500,000
			2		Капиталне субвенције	112,090,000				112,090,000
			2.1		– опрема и механизација за одржавање чистоће	15,000,000				15,000,000
			2.2		– издаци за одржавање и уређење зелених површина у граду	6,750,000				6,750,000
			2.3		– уређивање Аде Циганлије	0				0
			2.4		– уређивање обала и приобаља	18,000,000				18,000,000
			2.5		– уређивање градских гробаља	7,500,000				7,500,000
			2.6		– реконструкција и изградња пијаци Зелени венац	60,000,000				60,000,000

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			2.7		– сквер	0				0
			2.8		– уређивање Ботаничке баште	0				0
			2.9		– реконструкција топлог купатила „Дунав”	4,840,000				4,840,000
					Извори финансирања за функцију 620					
				01	Приходи из буџета	1,241,840,000				1,241,840,000
					Укупно за функцију 620	1,241,840,000				1,241,840,000
630					<i>Водоснабдевање</i>					
	423				Услуге по уговору	4,500,000				4,500,000
	424				Специјализоване услуге	75,000,000				75,000,000
	451				Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама	118,000,500				118,000,500
			1		– капиталне субвенције за водовод и канализац.	118,000,500				118,000,500
			1.1		– изградња резервоара „Макиш”	60,000,000				60,000,000
			1.2		– побољшање водоснабдевања	40,000,500				40,000,500
			1.3		– инвестиционо одржавање фонтана и чесми	0				0
			1.4		– канализациони системи	18,000,000				18,000,000
					Извори финансирања за функцију 630					
				01	Приходи из буџета	197,500,500				197,500,500
				11	Примања од иностраних задужевања	0				0
					Укупно за функцију 630	197,500,500				197,500,500
640					<i>Улична расвета</i>					
	421				Стални трошкови	340,000,500				340,000,500
	423				Услуге по уговору	3,000,000				3,000,000
	424				Специјализоване услуге	3,000,000				3,000,000
	425				Текуће поправке и одржавање	70,000,000				70,000,000
	426				Материјал	500,000				500,000
					Извори финансирања за функцију 640					
				01	Приходи из буџета	416,500,500				416,500,500
					Укупно за функцију 640	416,500,500				416,500,500
					Извори финансирања за раздео 06					
				01	Приходи из буџета	2,580,141,500				2,580,141,500
				11	Примања од иностраних задужевања	0		240,000,000		240,000,000
					Укупно за раздео 06	2,580,141,500		240,000,000		2,820,141,500
07					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ИМОВИНСКО-ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ И ГРАЂЕВИНСКУ ИНСПЕКЦИЈУ					
	130				<i>Опште услуге</i>					
		423			Услуге по уговору	16,000,500				16,000,500
		424			Специјализоване услуге	199,500				199,500
					Извори финансирања за функцију 130					
				01	Приходи из буџета	16,200,000				16,200,000
					Укупно за функцију 130	16,200,000				16,200,000
					Извори финансирања за раздео 07					
				01	Приходи из буџета	16,200,000				16,200,000
					Укупно за раздео 07	16,200,000				16,200,000
08					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА САОБРАЋАЈ					
	450				<i>Транспорт</i>					
		421			Стални трошкови	19,999,500				19,999,500
		423			Услуге по уговору	160,000,500				160,000,500
		424			Специјализоване услуге	40,000,500				40,000,500
		425			Текуће поправке и одржавање	918,999,500				918,999,500
			1		– поправка коловоза и тротоара	400,000,500				400,000,500
			2		– одржавање саобраћајница у зимским условима	119,000,000				119,000,000
			3		– одржавање сигнализације	209,999,500				209,999,500
			4		– одржавање мостова, тунела, подземних пролаза	189,999,500				189,999,500
		451			Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама	2,199,999,000				2,199,999,000
			1		Текуће субвенције	1,999,999,500				1,999,999,500
			1.1		– ГСП „Београд”	1,500,000,000				1,500,000,000
			1.2		– СП Ласта	499,999,500				499,999,500
			2		Капиталне субвенције	199,999,500				199,999,500
			2.1		– ГСП „Београд”	199,999,500				199,999,500
		454			Субвенције приватним предузећима	770,081,527				770,081,527
		511			Зграде и грађевински објекти	1,300,000,000	130,000,000			1,430,000,000
			1		– капитална улагања	1,240,000,000	130,000,000			1,370,000,000
			2		– пројекти	60,000,000	0			60,000,000
		512			Машине и опрема	19,999,500	0			19,999,500
		513			Остала основна средства	19,999,500	0			19,999,500
					Извори финансирања за функцију 450					
				01	Приходи из буџета	5,449,079,527				5,449,079,527
				09	Приходи од приватизације	0	130,000,000			130,000,000
					Укупно за функцију 450	5,449,079,527	130,000,000			5,579,079,527

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
					Извори финансирања за раздео 08					
				01	Приходи из буџета	5,449,079,527				5,449,079,527
				09	Приходи од приватизације		130,000,000			130,000,000
					Укупно за раздео 08	5,449,079,527	130,000,000			5,579,079,527
09					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ					
	530				<i>Смањење загађености</i>					
		424			Специјализоване услуге	17,700,000				17,700,000
			1		– анализа и контрола животне средине	15,499,500				15,499,500
			2		– заштита од јонизујућег зрачења	2,200,500				2,200,500
					Извори финансирања за функцију 530					
				01	Приходи из буџета	17,700,000				17,700,000
					Укупно за функцију 530	17,700,000				17,700,000
	540				<i>Заштитиња разноврсности флоре и фауне</i>					
		424			Специјализоване услуге	6,000,000				6,000,000
					– заштићена природна добра	6,000,000				6,000,000
					Извори финансирања за функцију 540					
				01	Приходи из буџета	6,000,000				6,000,000
					Укупно за функцију 540	6,000,000				6,000,000
	550				<i>Истраживање и развој – заштитиња животне средине</i>					
		421			Стални трошкови	1,180,500				1,180,500
		423			Услуге по уговору	3,400,500				3,400,500
		424			Специјализоване услуге	67,350,000				67,350,000
			1		– комунална ЗОО хигијена	20,100,000				20,100,000
			2		– заштита и унапређење животне средине	47,250,000				47,250,000
		425			Текуће поправке и одржавање	300,000				300,000
		426			Материјал	0				0
		463			Донације и трансфери осталим нивоима власти	400,500				400,500
		511			Зграде и грађевински објекти	1,500,000				1,500,000
		512			Машине и опрема	34,000,500				34,000,500
					Извори финансирања за функцију 550					
				01	Приходи из буџета	108,132,000				108,132,000
					Укупно за функцију 550	108,132,000				108,132,000
					Извори финансирања за раздео 09					
				01	Приходи из буџета	131,832,000				131,832,000
					Укупно за раздео 09	131,832,000				131,832,000
10					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ПРИВРЕДУ					
	410				<i>Општи економски и комерцијални послови</i>					
		421			Стални трошкови	800,000				800,000
		423			Услуге по уговору	18,255,000				18,255,000
		426			Материјал	11,889,000				11,889,000
		454			Субвенције приватним предузећима	0				0
			1		– текуће субвенције	0				0
			2		– капиталне субвенције	0				0
		512			Машине и опрема	1,000,000				1,000,000
					Извори финансирања за функцију 410					
				01	Приходи из буџета	31,944,000				31,944,000
					Укупно за функцију 410	31,944,000				31,944,000
	420				<i>Пољопривреда, шумарство, лов и риболов</i>					
		451			Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама	188,000				188,000
			1		Текуће субвенције (премије млеко)	0				0
			2		Капиталне субвенције	188,000				188,000
			2.1		– премије првотелкиње	188,000				188,000
			2.2		– кредитирање пољопривредне производње	0				0
		463			Донације и трансфери осталим нивоима власти	0				0
					Извори финансирања за функцију 420					
				01	Приходи из буџета	188,000				188,000
					Укупно за функцију 420	188,000				188,000
	473				<i>Туризам</i>					
		411			Плате и додаци запослених	12,224,947	0			12,224,947
		412			Социјални доприноси на терет послодавца	2,191,868	60,000			2,251,868
		413			Накнаде у натури	27,000	0			27,000
		414			Социјална давања запосленима	0	220,000			220,000
		415			Накнада за запослене	260,000	0			260,000
		421			Стални трошкови	16,225,000	600,000			16,825,000
		422			Трошкови путовања	10,124,000	300,000			10,424,000

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		423			Услуге по уговору	10,640,000	400,000			11,040,000
		424			Специјализоване услуге	2,400,000	0			2,400,000
		425			Текуће поправке и одржавање	11,000,000	390,000			11,390,000
		426			Материјал	761,000	200,000			961,000
		441			Отплате домаћих камата	0	60,000			60,000
		444			Пратећи трошкови задужења	0	5,000			5,000
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	173,000	100,000			273,000
		512			Машине и опрема	3,800,000	164,000			3,964,000
		513			Остала основна средства	0	0			0
					Извори финансирања за функцију 473					
				01	Приходи из буџета	69,826,815				69,826,815
				04	Сопствени приходи		2,499,000			2,499,000
					Укупно за функцију 473	69,826,815	2,499,000			72,325,815
490					<i>Економски послови неklasификовани на другом месту (робне резерве)</i>					
		423			Услуге по уговору	2,500,500				2,500,500
		521			Робне резерве	0				0
					Извори финансирања за функцију 490					
				01	Приходи из буџета	2,500,500				2,500,500
					Укупно за функцију 490	2,500,500				2,500,500
					Извори финансирања за раздео 10					
				01	Приходи из буџета	104,459,315				104,459,315
				04	Сопствени приходи		2,499,000			2,499,000
					Укупно за раздео 10	104,459,315	2,499,000			106,958,315
11					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА КУЛТУРУ					
	820				<i>Услуге културе</i>					
		411			Плате и додаци запослених	340,000,500	25,318,500			365,319,000
		412			Социјални доприноси на терет послодавца	61,000,500	4,531,500			65,532,000
		413			Накнаде у натури	13,439,000	2,254,500			15,693,500
		414			Социјална давања запосленима	1,500,000	2,887,500			4,387,500
		415			Накнада за запослене	0	231,000			231,000
		416			Награде, бонуси и остали посебни расходи	0	2,365,500			2,365,500
		421			Стални трошкови	50,140,500	12,463,500			62,604,000
		422			Трошкови путовања	0	12,717,000			12,717,000
		423			Услуге по уговору	81,500,000	43,341,000			124,841,000
		424			Специјализоване услуге	280,650,500	57,274,500			337,925,000
			1		– културне манифестације	65,000,000	49,077,000			114,077,000
			2		– премијере и посебни програми	215,650,500	8,197,500			223,848,000
		425			Текуће поправке и одржавање	49,999,500	3,535,500			53,535,000
		426			Материјал	0	13,605,000			13,605,000
		431			Употреба основних средстава	0	1,002,000			1,002,000
		434			Употреба природних добара	0	0			0
		441			Отплате домаћих кредита	0	114,000			114,000
		444			Пратећи трошкови задужења	0	0			0
		451			Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама	175,502,000	0			175,502,000
			1		Текуће субвенције	40,502,000	0			40,502,000
			1.1		– плате	4,900,500	0			4,900,500
			1.2		– културне манифестације	10,000,500	0			10,000,500
			1.3		– материјални трошкови	15,240,500	0			15,240,500
			1.4		– премијере и посебни програми	10,360,500	0			10,360,500
			2		Капиталне субвенције	135,000,000	0			135,000,000
			2.1		– инвестиције у опрему	135,000,000	0			135,000,000
		462			Донације међународним организацијама	0	9,000			9,000
		463			Донације и трансфери осталим нивоима власти	15,761,000	0			15,761,000
			1		Текући трансфери	14,761,000	0			14,761,000
			1.1		– плате	2,110,500	0			2,110,500
			1.2		– материјални трошкови	1,150,500	0			1,150,500
			1.3		– премијере и посебни програми	11,500,000	0			11,500,000
			2		Капиталне донације	1,000,000	0			1,000,000
		472			Накнаде за социјалну заштиту из буџета	300,000	0			300,000
		481			Дотације невладиним организацијама	115,050,000	37,500			115,087,500
			1		– плате	16,500,500	37,500			16,538,000
			2		– спомен-обележја	1,000,000	0			1,000,000
			3		– одржавање уметничких галерија и збирки	1,200,000	0			1,200,000
			4		– културне манифестације	8,000,000	0			8,000,000
			5		– премијере и посебни програми	72,350,000	0			72,350,000
			6		– ПИО	1,000,000	0			1,000,000
			7		– материјални трошкови	12,499,500	0			12,499,500
			8		– текуће одржавање и набавка опреме	2,500,000	0			2,500,000
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	700,500	426,000			1,126,500
		483			Новчане казне и пенали	0	3,000			3,000
		484			Накнада штете за повреде	0	0			0
		511			Зграде и грађевински објекти	27,250,000	49,500			27,299,500
		512			Машине и опрема	50,000,000	3,111,000			53,111,000
		513			Остала основна средства	0	3,540,000			3,540,000

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		522			Залихе производње	0	63,000			63,000
		523			Залихе робе за даљу продају	0	12,453,000			12,453,000
		613			Отплата главнице по гаранцијама	0	327,000			327,000
					Извори финансирања за функцију 820					
				01	Приходи из буџета	1,262,794,000				1,262,794,000
				04	Сопствени приходи		201,660,000			201,660,000
					Укупно за функцију 820	1,262,794,000	201,660,000			1,464,454,000
					Извори финансирања за раздео 11					
				01	Приходи из буџета	1,262,794,000				1,262,794,000
				04	Сопствени приходи		201,660,000			201,660,000
					Укупно за раздео 11	1,262,794,000	201,660,000			1,464,454,000
12					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ОБРАЗОВАЊЕ					
	912				<i>Основно образовање</i>					
		423			Услуге по уговору	8,500,000				8,500,000
		424			Специјализоване услуге	8,000,000				8,000,000
		463			Донације и трансфери осталим нивоима власти	1,023,900,000				1,023,900,000
			1		Текући трансфери	761,000,000				761,000,000
			2		Капитални трансфери	262,900,000				262,900,000
			2.1		– инвестиционо одржавање	137,000,000				137,000,000
			2.2		– инвестиције	125,900,000				125,900,000
					Извори финансирања за функцију 912					
				01	Приходи из буџета	1,040,400,000				1,040,400,000
					Укупно за функцију 912	1,040,400,000				1,040,400,000
	920				<i>Средње образовање</i>					
		423			Услуге по уговору	3,000,000				3,000,000
		424			Специјализоване услуге	2,000,000				2,000,000
		463			Донације и трансфери осталим нивоима власти	478,500,000				478,500,000
			1		Текући трансфери	354,000,000				354,000,000
			2		Капитални трансфери	124,500,000				124,500,000
			2.1		– инвестиционо одржавање	76,500,000				76,500,000
			2.2		– инвестиције	48,000,000				48,000,000
					Извори финансирања за функцију 920					
				01	Приходи из буџета	483,500,000				483,500,000
					Укупно за функцију 920	483,500,000				483,500,000
					Извори финансирања за раздео 12					
				01	Приходи из буџета	1,523,900,000				1,523,900,000
					Укупно за раздео 12:1,523,900,000				1,523,900,000	
13					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА СПОРТ И ОМЛАДИНУ					
	810				<i>Услуге рекреације и спортиа</i>					
		451			Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама	265,001,000				265,001,000
			1		Текуће субвенције	170,000,500				170,000,500
			2		Капиталне субвенције	95,000,500				95,000,500
			2.1		– инвестиционо одржавање	55,000,500				55,000,500
			2.2		– инвестиције	40,000,000				40,000,000
		481			Дотације невладиним организацијама	224,936,000				224,936,000
			1		– програми	215,000,000				215,000,000
			2		– програми омладинских организација	9,936,000				9,936,000
			3		– лиценца за софтвер	0				0
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	3,701,000				3,701,000
		511			Зграде и грађевински објекти	60,000,000				60,000,000
			1		– Арена	60,000,000				60,000,000
			2		– атлетски стадион	0				0
		512			Машине и опрема	32,250,000				32,250,000
					Извори финансирања за функцију 810					
				01	Приходи из буџета	585,888,000				585,888,000
					Укупно за функцију 810	585,888,000				585,888,000
					Извори финансирања за раздео 13					
				01	Приходи из буџета	585,888,000				585,888,000
					Укупно за раздео 13	585,888,000				585,888,000
14					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ЗДРАВСТВО					
	740				<i>Јавне здравствене услуге</i>					
		423			Услуге по уговору	8,000,000				8,000,000
		424			Специјализоване услуге	40,000,500				40,000,500
		472			Накнаде за социјалну заштиту из буџета	1,000,500				1,000,500
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	250,500				250,500
		511			Зграде и грађевински објекти	48,000,000				48,000,000
		512			Машине и опрема	30,000,000				30,000,000

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
				01	Извори финансирања за функцију 740					
					Приходи из буџета	127,251,500				127,251,500
					Укупно за функцију 740	127,251,500				127,251,500
				01	Извори финансирања за раздео 14					
					Приходи из буџета	127,251,500				127,251,500
					Укупно за раздео 14	127,251,500				127,251,500
15					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА СОЦИЈАЛНУ И ДЕЧЈУ ЗАШТИТУ					
	010				<i>Болесѝ и инвалидностѝ</i>					
		472			Накнаде за социјалну заштиту из буџета	18,000,000				18,000,000
			1		– додатна права бораца	18,000,000				18,000,000
			2		– додатна права породиц. бораца од 1990	0				0
		481			Дотације невладиним организацијама	5,306,000				5,306,000
		511			Зграде и грађевински објекти	500,000				500,000
				01	Извори финансирања за функцију 010					
					Приходи из буџета	23,806,000				23,806,000
					Укупно за функцију 010	23,806,000				23,806,000
	070				<i>Социјална помоћ угроженом сѝановничѝву</i>					
		411			Плате и додаци запослених	10,300,000	0			10,300,000
		412			Социјални доприноси на терет послодавца	1,900,000	0			1,900,000
		413			Накнаде у природи	500,000	0			500,000
		414			Социјална давања запосленима	100,000	0			100,000
		416			Награде, бонуси и остали посебни расходи	0	57,000			57,000
		421			Стални трошкови	2,000,000	5,000			2,005,000
		422			Трошкови путовања	77,000	98,000			175,000
		423			Услуге по уговору	24,000,000	56,000			24,056,000
		424			Специјализоване услуге	470,000	0			470,000
		425			Текуће поправке и одржавање	800,000	150,000			950,000
		426			Материјал	2,200,000	192,000			2,392,000
		463			Донације и трансфери осталим нивоима власти	248,000,000				248,000,000
			1		Текући трансфери	230,000,000				230,000,000
			1.1		– плате	206,000,000				206,000,000
			1.2		– материјални трошкови	24,000,000				24,000,000
			2		Капитални трансфери	18,000,000				18,000,000
			2.1		– инвестиционо одржавање	5,100,000				5,100,000
			2.2		– инвестиције	12,900,000				12,900,000
		472			Накнаде за социјалну заштиту из буџета	686,000,000				686,000,000
			1		– права	285,000,000				285,000,000
			2		– субвенције у вези нове изградње и легализације	6,000,000				6,000,000
			3		– субвенције за обејдињену наплату комуналних услуга	395,000,000				395,000,000
		481			Дотације невладиним организацијама	19,614,000				19,614,000
			1		– текуће дотације	9,512,000				9,512,000
			2		– за програме по конкурсима	10,102,000				10,102,000
		511			Зграде и грађевински објекти	1,250,000				1,250,000
			1		– инвестиционо одржавање	750,000				750,000
			2		– инвестиције	500,000				500,000
		512			Машине и опрема	0				0
		513			Остала основна средства	0				0
					Извори финансирања за функцију 070					
				01	Приходи из буџета	997,211,000				997,211,000
				04	Сопствени приходи		558,000			558,000
					Укупно за функцију 070	997,211,000	558,000			997,769,000
	090				<i>Социјална заштитѝна неklasификована на друѝом месѝу</i>					
		423			Услуге по уговору	2,000,000				2,000,000
		424			Специјализоване услуге	3,000,000				3,000,000
				01	Извори финансирања за функцију 090					
					Приходи из буџета	5,000,000				5,000,000
					Укупно за функцију 090	5,000,000				5,000,000
	911				<i>Предшколско образовање</i>					
		411			Плате и додаци запослених	930,310,000	102,639,000			1,032,949,000
		412			Социјални доприноси на терет послодавца	173,940,000	22,145,000			196,085,000
		413			Накнаде у природи	65,000,000	191,000			65,191,000
		414			Социјална давања запосленима	0	6,174,000			6,174,000
		415			Накнаде за запослене	0	1,757,000			1,757,000
		416			Награде, бонуси и остали посебни расходи	0	3,378,000			3,378,000
		421			Стални трошкови	176,000,000	50,691,000			226,691,000
		422			Трошкови путовања	0	1,797,000			1,797,000
		423			Услуге по уговору	0	9,413,000			9,413,000
		424			Специјализоване услуге	5,500,000	3,012,000			8,512,000
		425			Текуће поправке и одржавање	0	28,097,000			28,097,000
		426			Материјал	224,000,000	118,959,000			342,959,000
		472			Накнаде за социјалну заштиту из буџета	45,000,000	0			45,000,000
		481			Дотације невладиним организацијама	0	75,000			75,000

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	0	1,592,000			1,592,000
		483			Новчане казне и пенали	0	0			0
		511			Зграде и грађевински објекти	95,045,000	0			95,045,000
			1		– инвестиционо одржавање	45,045,000	0			45,045,000
			2		– инвестиције	50,000,000	0			50,000,000
		512			Машине и опрема	27,016,000	0			27,016,000
		513			Остала основна средства	0	0			0
					Извори финансирања за функцију 911					
				01	Приходи из буџета	1,741,811,000				1,741,811,000
				04	Сопствени приходи		349,920,000			349,920,000
					Укупно за функцију 911	1,741,811,000	349,920,000			2,091,731,000
					Извори финансирања за раздео 15					
				01	Приходи из буџета	2,767,828,000				2,767,828,000
				04	Сопствени приходи		350,478,000			350,478,000
					Укупно за раздео 15	2,767,828,000	350,478,000			3,118,306,000
16					СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ИНСПЕКЦИЈСКЕ ПОСЛОВЕ					
	110				<i>Извршни и законодавни органи</i>					
		424			Специјализоване услуге	7,000,000				7,000,000
		463			Донације и трансфери осталим нивоима власти	4,000,000				4,000,000
					Извори финансирања за функцију 110					
				01	Приходи из буџета	11,000,000				11,000,000
					Укупно за функцију 110	11,000,000				11,000,000
					Извори финансирања за раздео 16					
				01	Приходи из буџета	11,000,000				11,000,000
					Укупно за раздео 16	11,000,000				11,000,000
17					АГЕНЦИЈА ЗА ПОСЛОВНИ ПРОСТОР					
	410				<i>Општински економски и комерцијални послови</i>					
		421			Стални трошкови	12,800,000				12,800,000
		423			Услуге по уговору	2,450,000				2,450,000
		425			Текуће поправке и одржавање	77,603,000				77,603,000
		426			Материјал	150,000				150,000
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	64,000,000				64,000,000
		511			Зграде и грађевински објекти	70,000,000				70,000,000
					Извори финансирања за функцију 410					
				01	Приходи из буџета	227,003,000				227,003,000
					Укупно за функцију 410	227,003,000				227,003,000
					Извори финансирања за раздео 17					
				01	Приходи из буџета	227,003,000				227,003,000
					Укупно за раздео 17	227,003,000				227,003,000
18					ЗАВОД ЗА ИНФОРМАТИКУ И СТАТИСТИКУ					
	130				<i>Општинске услуге</i>					
		421			Стални трошкови	1,001,000				1,001,000
		423			Услуге по уговору	1,949,000				1,949,000
		425			Текуће поправке и одржавање	1,001,000				1,001,000
		426			Материјал	401,000				401,000
					Извори финансирања за функцију 130					
				01	Приходи из буџета	4,352,000				4,352,000
					Укупно за функцију 130	4,352,000				4,352,000
					Извори финансирања за раздео 18					
				01	Приходи из буџета	4,352,000				4,352,000
					Укупно за раздео 18	4,352,000				4,352,000
19					СЛУЖБА ЗА ИНФОРМИСАЊЕ					
	130				<i>Општинске услуге</i>					
		413			Накнаде у натури	880,500				880,500
		423			Услуге по уговору	28,294,554				28,294,554
			1		– односи с медијима	1,999,500				1,999,500
			2		– маркетиншке акције и интернет презентација	22,495,554				22,495,554
			3		– информ. издавачка и проп. делатност	2,400,000				2,400,000
			4		– Годишњак града Београда	0				0
			5		– „Службени лист града Београда”	1,399,500				1,399,500
		451			Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама	108,000,000				108,000,000
		482			Порези, обавезне таксе и казне од једног нивоа власти другом	300,000				300,000
					Извори финансирања за функцију 130					
				01	Приходи из буџета	137,475,054				137,475,054
					Укупно за функцију 130	137,475,054				137,475,054

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
				01	Извори финансирања за раздео 19					
					Приходи из буџета	137,475,054				137,475,054
					Укупно за раздео 19	137,475,054				137,475,054
20					ЈАВНО ПРАВОБРАНИЛАШТВО ГРАДА БЕОГРАДА					
	330				<i>Судови</i>					
		411			Плате и додаци запослених	20,400,000				20,400,000
		412			Социјални доприноси на терет послодавца	3,600,000				3,600,000
		414			Социјална давања запосленима	375,000				375,000
		421			Стални трошкови	250,000				250,000
		423			Услуге по уговору	250,000				250,000
		426			Материјал	150,000				150,000
				01	Извори финансирања за функцију 330					
					Приходи из буџета	25,025,000				25,025,000
					Укупно за функцију 330	25,025,000				25,025,000
				01	Извори финансирања за раздео 20					
					Приходи из буџета	25,025,000				25,025,000
					Укупно за раздео 20	25,025,000				25,025,000
21					СЛУЖБА ЗА КОМУНИКАЦИЈУ И КООРДИНАЦИЈУ ОДНОСА СА ГРАЂАНИМА					
	130				<i>Опћите услуге</i>					
		423			Услуге по уговору	1,254,000				1,254,000
				01	Извори финансирања за функцију 130					
					Приходи из буџета	1,254,000				1,254,000
					Укупно за функцију 130	1,254,000				1,254,000
				01	Извори финансирања за раздео 21					
					Приходи из буџета	1,254,000				1,254,000
					Укупно за раздео 21	1,254,000				1,254,000
22					ГРАЂАНСКИ БРАНИЛАЦ					
	133				<i>Остале опћите услуге</i>					
		411			Плате и додаци запослених	7,001,000				7,001,000
		412			Социјални доприноси на терет послодавца	1,500,000				1,500,000
		421			Стални трошкови	17,000				17,000
		423			Услуге по уговору	225,000				225,000
		426			Материјал	75,000				75,000
				01	Извори финансирања за функцију 330					
					Приходи из буџета	8,818,000				8,818,000
					Укупно за функцију 330	8,818,000				8,818,000
				01	Извори финансирања за раздео 22					
					Приходи из буџета	8,818,000				8,818,000
					Укупно за раздео 22	8,818,000				8,818,000
					УКУПНО	20,428,705,000	1,175,360,000	1.159.000.000	1.574.500.000	24,768,565,000

3. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Заменик градоначелника града Београда
Број 4-1160/07-Г-01, 30. маја 2007. године

Заменик градоначелника
Радмила Хрустановић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и члана 80. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 8/06), Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „Београдски водовод и канализација”, генерални директор ЈКП „Београдски водовод и канализација” и градоначелник града Београда у име оснивача 24. априла 2007. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДСКИ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређује се у складу са Законом о раду (у даљем тексту: законом),

Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду (у даљем тексту: Посебан колективни уговор): права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из радног односа, заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца, у име свих запослених код послодавца.

Члан 2.

Оснивач у смислу овог уговора је град Београд.

Послодавац у смислу овог уговора је Јавно комунално предузеће „Београдски водовод и канализација” (у даљем тексту: предузеће), кога заступа генерални директор (у даљем тексту: директор).

Репрезентативни синдикат у смислу овог уговора је Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „Београдски водовод и канализација”.

Запослени, у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Члан 3.

Овај уговор је обавезан за оснивача, послодавца и све запослене код послодавца.

Овај уговор се примењује на све запослене.

Права, обавезе и одговорности генералног директора уређују се уговором у складу са законом.

Члан 4.

Оснивач се обавезује да обезбеди предузећу материјалне, финансијске, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати услове рада и предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и обезбеђује средства за исплату зарада, обрачунатих на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зарада утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Послодавац и оснивач обезбеђују средства за исплату зарада обрачунатих на основу уговорене цене радног часа када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода предузећа.

Члан 5.

Оснивач и послодавац обавезују се да пре покретања било какве иницијативе за реструктурирање или приватизацију предузећа, претходно утврде вредност имовине предузећа и структуру власништва.

Оснивач и послодавац се обавезују да сходно Закону о јавним предузећима и другим прописима, обезбеде запосленима учешће у својинској трансформацији ЈКП „Београдски водовод и канализација”.

Члан 6.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора и други прописи и општи акти послодавца.

II – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 7.

Радни однос у предузећу заснива се са лицем које испуњава опште услове утврђене законом и услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима (здравствени и психофизички услови).

Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да, под условима и на начин прописан законом и колективним уговорима, 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 у предузећу или ван предузећа увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених.

Члан 9.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује директор, у складу са Законом о раду.

Директор може пренети своја овлашћења, у складу са законом на другог запосленог.

Овлашћење из става 2. овог члана даје се у писаном облику.

1. Заснивање радног односа

Члан 10.

О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује директор у складу са годишњим програмом пословања за текућу годину.

Члан 11.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним законом и правилником.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац. У име послодавца уговор о раду закључује директор.

Члан 12.

Уговором о раду може да се утврди рад на неодређено време, рад на одређено време, рад са непуним радним временом, пробни рад и рад са приправником.

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

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 на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 13.

Пре закључивања уговора о раду, кандидат је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима на којима заснива радни однос, утврђених правилником.

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

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 правилником, врши се провера здравствених и психофизичких особина кандидата о трошку послодавца.

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада анексом уговора о раду у случајевима предвиђеним законом.

Члан 14.

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

Члан 15.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве за обавезно социјално осигурање, најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 16.

Радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време у складу са законом.

Радни однос са непуним радним временом може да се заснује на неодређено време или одређено време, под условом да постоји потреба за обављањем послова у мањем обиму од пуног радног времена, а што је неопходно због организације и природе посла.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 17.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним Законом с тим да тако заснован радни однос, непрекидни или са прекидом, не може да траје дуже од 12 месеци и то:

- када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање јавне функције и одслужење војног рока);
- када обављање посла по својој природи траје одређено време;
- када се привремено повећа обим посла, рад на одређеном пројекту и у другим случајевима предвиђеним програмом пословања и
- у својству приправника ради оспособљавања за стални рад.

Члан 18.

Правилником се утврђују радна места за која је, као посебан услов за рад, предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду. Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања, отказ пробног рада, и начин провере радне и стручне способности.

Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може се утврдити за приправника.

Члан 19.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија коју именује директор или друго запослено лице које он овласти.

Комисија се састоји од најмање три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме као и запослени чија се способност испитује, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос истеком рока одређеног у уговору о раду.

Запослени и послодавац за време пробног рада могу да откажу уговор о раду, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Члан 20.

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 стручне спреме ако је то, као услов за рад на одређеним пословима, утврђеним правилником.

Приправнички стаж траје:

- на пословима на којима се захтева висока стручна спрема 9 месеци;
- на пословима на којима се захтева виша стручна спрема 6 месеци и
- на пословима на којима се захтева средња стручна спрема 3 месеца.

Члан 21.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Зарада из претходног става износи 80% основне зараде за послове за које се оспособљава приправник.

На крају приправничког стажа приправник полаже стручни испит.

Проверу радних способности приправника врши стручна комисија, коју именује директор, састављена од три до пет чланова који имају најмање исти степен стручне спреме као и приправник, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Члан 22.

Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком)

само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима односно ако је од стране надлежног здравственог органа утврђено да је здравствено способан за рад на тим пословима.

2. Измена уговора о раду

Члан 23.

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

Послодавац може запосленом да понуди анекс уговора о раду ради премештаја на други одговарајући посао због потребе процеса рада и организације рада, за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду на дан понуде за измену уговора.

Послодавац и запослени могу да се споразумеју и другачије, односно да запослени прихвати понуду послодавца да ради на пословима за које се захтева друга врста и степен стручне спреме од оне која се захтева на пословима на којима је радио. Уколико се запослени и послодавац не споразумеју, запослени не може да сноси последице одбијања да закључи анекс уговора о раду.

Послодавац измену уговора о раду може запосленом да понуди у следећим случајевима: при увођењу нових, односно укидању старих послова, статусним или организационим променама, размештају запослених зависно од њихових способности, примени мера за унапређење технологије рада и радних поступака, отклањања узрока застоја у раду или лоших односа међу запосленима, бољем функционисању делова система рада и 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 24.

Уз понуду за закључивање анекса уговора о раду, сагласно претходном члану, послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

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

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора о раду, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост анекса уговора о раду.

3. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 25.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и увођењем нове организације рада у предузећу, обезбеди услове за стручно оспособљавање, усавршавање и стицање посебних знања и способности за рад у својој струци, специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијум, курс, семинар и сл.) и да о томе упозна репрезентативне синдикате.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова, предузећа.

Међусобна права и обавезе између послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређују се посебним уговором.

Издаци за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање утврђују се програмом пословања предузећа.

Управни одбор предузећа доноси програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора и уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

4. Радно време

Члан 26.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима у предузећу и да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

Распоред, почетак и завршетак радног времена код послодавца 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 или турнусима.

Члан 27.

Радно време између 22 часа и 6 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, мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, у току месеца, а дуже само уз његову писмену сагласност.

Члан 28.

Пуно радно време се скраћује запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

Скраћивање радног времена врши се сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности, а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији у складу са законима и другим прописима.

Запослени који раде скраћено радно време имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

Члан 29.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор, у складу са законом.

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

Члан 30.

Директор или лице које он овласти у складу са законом, Посебним колективним уговором, а према потребама послова и задатака процеса рада, може да уведе рад дужи од пуног радног времена.

У складу са одлуком директора или лица које он овласти, запослени је обавезан 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 (прековремено рад).

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Члан 31.

Директор може запосленом да уведе прераспodelу радног времена у складу и под условима утврђеним законом, Посебним колективним уговором, посебним решењем и то:

– када то захтева природа делатности рада обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;

– у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;

– због рационалнијег коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Члан 32.

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

У случају теже болести запосленог, потврду из става 1. овог члана, достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана, дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако непосредни руководилац или директор предузећа посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

5. Одмори и одсуства

5.1. Годишњи одмор

Члан 33.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и Посебним колективним уговором у трајању од најмање 20, а највише 35 радних дана по свим основама. Годишњи одмор запосленог од 20 радних дана увећава се:

1. по основу радног искуства
 - три радна дана – за навршене 3 до 6 година радног стажа;
 - пет радних дана – за навршених 7 до 9 година радног стажа;
 - седам радних дана – преко 9 година радног стажа;
2. по основу сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту
 - за послове за које се захтева I – IV степен стручне спреме – два радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме – три радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме – четири радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима – пет радних дана.
3. по основу инвалидности – здравственог стања запосленог или члана уже породице и то: инвалиду, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота или запосленом који у свом домаћинству издржава дете са сметњама у психофизичком развоју – три радна дана.

У случају да се истовремено стекну два или више основа из тачке 3. овог члана, годишњи одмор се по овом основу увећава за пет радних дана.

4. по основу услова рада запосленима који раде на радним местима са повећаним ризиком или посебним специфичностима, и то:

- а) за запослене који раде на бенефицираним радним местима где се 12 месеци рада рачуна као 14 и 15 месеци радног стажа – седам радних дана;
- б) за остале запослене који раде на пословима са скраћеним радним временом – пет радних дана.

5. по основу успешности у раду и евидентно исказаним резултатима рада запосленог у току године, на предлог непосредног руководиоца –1 до 3 радна дана.

Члан 34.

Годишњи одмор може да се користи у два дела: први део у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део до 30 јуна наредне године.

Уколико запослени у календарској години нема годину дана радног стажа, има право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

Запослени који први пут заснива радни однос и запослени који је имао прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана. Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

Члан 35.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор или овлашћено лице на основу критеријума утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором, а на основу плана коришћења годишњих одмора за календарску годину, уз претходну консултацију запосленог и потребама процеса рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор или овлашћено лице у писаном облику и уручује га запосленом преко кадровске службе, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Директор или овлашћено лице може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 36.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца.

Висина штете се утврђује сразмерно броју дана неискоришћеног одмора.

5.2. Плаћено одсуство са рада

Члан 37.

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

1. рођења детета, порођаја супруге – седам радних дана;
2. склапања брака – седам радних дана;
3. смрти члана уже породице (родитеља или усвојоца, брачног друга, детета или усвојеника запосленог) – седам радних дана;
4. смрти брата или сестре запосленог – три радна дана;
5. смрти родитеља или усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана;
6. теже болести члана уже породице запосленог – седам радних дана;
7. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – три до пет радних дана;
8. селидбе сопственог домаћинства – четири радна дана;
9. полагање стручног или другог испита – један до три радна дана по испиту за прво полагање, а укупно седам радних дана;
10. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана;
11. учествовања у такмичењима које организују организације синдиката (спортска и радно-производна такмичења) – три до седам радних дана, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
12. регулисање права пред надлежним органима – два радна дана;

13. празновања верског празника – један радни дан;

14. добровољног давања крви – два радна дана за свако давање.

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

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника сагласно закону.

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана под условом да је поднео писмени захтев и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства). Изузетно, у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Плаћено одсуство у случају: порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године (седам радних дана).

Одсуство у току добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Члан 38.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду у односу на остваривање права и обавеза из радног односа.

Члан 39.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

5.3. Неуплаћено одсуство са рада

Члан 40.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника који нису наведени у члану 37. – два радна дана;
- учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – седам радних дана;
- извршење посла који запослени мора лично да обави – један до пет радних дана.

Одлуку о неплаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор или лице које он овласти.

Члан 41.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана непрекидно у току календарске године, када директор оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор или друго лице које он овласти.

За време неплаћеног одсуства са рада запосленом мирују права из рада и по основу рада, осим ако законом није другачије предвиђено.

5.4. Мировање радног односа

Члан 42.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима утврђеним законом, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

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

6. Заштита на раду

Члан 43.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу и на раду, Посебног колективног уговора, других прописа из области заштите на раду као и овог уговора.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у току рада у складу са законом и другим подзаконским актима.

Поред запослених, право на безбедност и здравље на раду имају: ученици и студенти који се налазе на професионалној пракси и лица која се затекну у радној околини ради обављања одређених послова.

Члан 44.

Послодавац је дужан да рад у предузећу организује тако да се обезбеди заштита живота и здравља запослених.

Директор се обавезује:

1. да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему према прописима о заштити на раду и стандардним техничким нормативима, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства за заштиту на раду и опрема се обезбеђују сагласно спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део општег акта послодавца и на основу годишњег плана заштите на раду;

2. да организује послове за безбедност и здравље на раду у оквиру посебне стручне службе;

3. да обезбеди израду годишњег плана и програма заштите на раду и потребна финансијска средства;

4. да обезбеди средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и сл;

5. да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад, упутства за рад, теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту. Оспособљавање запослених за безбедан рад спроводи се сагласно Закону о заштити на раду и програму који утврђује стручна служба;

6. да обезбеди одржавање средстава и опреме за рад и средстава за личну заштиту на раду у исправном стању, сагласно општем акту послодавца;

7. да општим актом послодавца утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања Синдиката;

8. да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и рад запослених;

9. да обезбеди посебну заштиту инвалида, професионално оболелих лица, жена, родитеља, омладине у складу са законским и другим важећим прописима;

10. да у току календарске године колективно осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета а висину премије осигурања утврђује Управни одбор послодавца;

11. обавештава благовремено запослене и њихове представнике о увођењу нових технологија и средстава за рад као и о опасностима од повреда и оштећења здравља која настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за рад;

12. да обезбеди превентивне мере пре почетка рада сваког запосленог, у току његовог рада и код сваке промене технолошког поступка;

13. да донесе акт о процени ризика у писменој форми, сагласно закону, за сва радна места и друге акте из области безбедности и здравља на раду;

14. да одреди лице за безбедност и здравље на раду;

15. да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност по живот или здравље запослених;

16. да обезбеди друге услове за заштиту на раду у складу са законским и другим важећим прописима.

Члан 45.

Лична заштитна средства и опрема даје се запосленима који обављају послове на радним местима где се опасност од повређивања или оштећења здравља не може отклонити одговарајућим техничким мерама.

Стандардизација, набавка, задуживање и коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду уређује се посебним актима надлежног органа код послодавца.

Директор је обавезан да у комисију за набавку личних заштитних средстава и опреме именује по једног представника репрезентативних синдиката.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на свом радном месту и да се оспособљава за спровођење таквих мера.

Запослени има право:

– да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду;

– да контролише своје здравље на терет послодавца према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити.

Члан 46.

Запослени се обавезују:

1. да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље;

2. да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених и да правилно рукују оруђима за рад;

3. да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да се старају о спровођењу и унапређењу заштите на раду;

4. да се подвргну одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да су под утицајем алкохола;

5. да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине;

6. да се обуче за пружање помоћи осталим запосленима;

7. да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукују и да их одржавају у исправном стању;

8. да се подвргавају редовним и ванредним превентивно здравственим прегледима;

9. да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине.

Члан 47.

Запослени је одговоран, ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава средства у исправном стању, ако одмах не обавести непосредног руководиоца о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 48.

Запослени који руководе или организују процес рада одговорни су за спровођење мера безбедности и здравља на раду у свом делу процеса рада у складу са законом и актима надлежног органа послодавца.

Директор је одговоран за спровођење и унапређење безбедности и здравља на раду у складу са законом и другим прописима који регулишу област безбедности и здравља на раду, као и за обезбеђивање финансијских средстава.

Члан 49.

Директори сектора се обавезују: да предузму мере за обезбеђивање сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом; обезбеде услове за обављање лекарских

прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и поступе по налогу послодавца, у вези спровођења наложених мера заштите на раду.

Шефови погона и служби се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере на раду у складу са законом; прате и контролишу, у оквиру своје организационе јединице, редовно вршење здравствених прегледа запослених, оруђа за рад и услова рада; да обавештавају стручну службу о свакој повреди на раду, о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за набавку личних заштитних средстава и опреме.

Пословође и бригадери обавезују се да непосредно спроводе прописане и наложене мере заштите на раду у складу са законом; обавештавају шефа своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

Члан 50.

Запослени има право да одбије да ради послове на свом радном месту, ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље и ако му послодавац, у складу са законом и овим уговором, није обезбедио одговарајућа средства за рад и услове за рад, све док се не отклоне опасности и не спроведу одговарајуће мере.

Одбијање запосленог да ради на основу става 1. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се отказати уговор о раду.

За време не обављања радне обавезе, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду свог радног места као да је радио.

Члан 51.

Послови са повећаним ризиком (послови са посебним условима рада) код послодавца су:

- радна места на којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења здравља запосленог;
- радна места на којима постоје специфични захтеви у погледу здравствене и психофизичке способности запосленог;
- радна места на којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду.

Члан 52.

Критеријуми за утврђивање послова са повећаним ризиком су:

- штетност по здравље запослених (неповољни климатски и микроклиматски услови, повећана бука и вибрација, физичко и психофизичко оптерећење, биолошке штетности и сл.);
- присутни ризици у раду (рад под водом и земљом, рад под високим напоном, рад са флуидима под притиском, отровним или нагрзајућим материјама);
- режим и врста рада (сменски рад и рад у турнусу, теренски рад и рад који захтева посебне здравствене, физичке и психофизичке способности).

Члан 53.

Послови са посебним условима рада су послови: на утискивању и регенерацији у рени-бунару, послови техничара за припрему хемикалија, послови запослених на експлоатацији одржавања, возач специјалних возила, послови на прању и дезинфекцији хемикалија, послови бригадира у погону техничке делатности, механичар за регулацију мерних инструмената; послови заваривача, ковача, зидара, грађевинског лимара, машинбравара, запослених на испитивању дизалица и судова под притиском, послови монтера у водоводној мрежи, замени водомера, послови монтера, заваривача и помоћног радника и бригадира у водоводној мрежи, читач водомера, лаборант за узорке, каналски радник, контролор рејона и пословођа на пословима канализационе мреже, грађевинских радова и канализационе механизаци-

је, послови зидара, руковоаца енергетским и грађевинским машинама на грађевинским возилима и пословима каналске маханизације, послови електричара, геобушача, руковоаца система за снижавање нивоа подземних вода, тесара и помоћног радника на истовару цистерни у канализационој мрежи, послови машинисте, помоћног радника на истовару цистерни у канализационим црпним станицама, послови електро и машинског одржавања, електричара, бригадира, пословође, техничара, механичара и помоћног радника на одржавању електромашинске опреме, послови перача канализационих возила, радника на сервису опслуживања возила за канализацију, помоћног радника – подмазивача возила за канализацију, руковоаца специјалног возила за чишћење колектора и сливника, каналочистача за транспорт каналске садржине, аутомеханичара, машинбравара, бригадира и пословође и аутолакирера на одржавању специјалних возила, перача водомера, послови машинисте и одржавања на линији за озонизацију, послови прања таложника, базена и резервоара.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих мора да испуњава и посебне услове из области заштите на раду, прописа везаних за обављање делатности послодавца, да је извршилац мушког пола, да није млађи од 18 година.

Послови са посебним условима рада утврђују се по шифрама послова у општем акту којим се регулише област заштите на раду.

Члан 54.

Председници репрезентативних синдиката имају право да се непосредно упознају са примењеним мерама заштите на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера заштите на раду у складу са законом и другим прописима.

О предузетим мерама, по предлогу из претходног става, послодавац је дужан да обавести председнике синдикалних организација у року од 30 дана.

Члан 55.

Запослени имају право да изаберу представника за безбедност и здравље на раду.

Послодавац се обавезује да образује одбор за безбедност и здравље на раду, као саветодавно тело од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Одбор за безбедност и здравље на раду даје предлоге за побољшање заштите на раду по сопственој иницијативи или на захтев организација синдиката, оснивача, Управног одбора и директора, у складу са законом.

Одбор за безбедност и здравље на раду има пет чланова од којих су најмање два стручњаци из области заштите на раду и именује их директор.

Послодавац је обавезан да уз исплату коначног месечног обрачуна зараде запослених обезбеди средства наменски за фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативне одморе запослених у износу од 0,2% на масу средстава исплаћених на име бруто зарада.

7. Одговорност, накнада штете и удаљење запосленог

Члан 56.

Запослени је одговоран за повреде радне обавезе утврђене уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата: писмену пријаву, именоване комисије за утврђивање чињеничног стања (по једног члана именују регистровани синдикати), поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку послодавца са образложењем.

Члан 57.

Запослени је одговоран за штету на раду или у вези са радом, коју је на раду послодавцу учинио намерно или крајњом непажњом, у складу са законом и овим уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија, коју за сваки појединачни случај образује директор или лице које он овласти, у складу са законом и овим уговором.

Члан 58.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем директора или лица које он овласти.

Директор или лице које он овласти дужно је да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и образује комисију из члана 57. овог уговора.

Пријава из става 2. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 59.

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

Члан 60.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције, или би утврђивање њеног износа проузроковало несоразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 61.

Кад комисија из члана 57. овог уговора утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор или лице које он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, утврђује се начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

Директор или лице које он овласти може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање које је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да достави писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 62.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

Члан 63.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

О захтеву запосленог за накнаду штете из става 1. овог члана одлучује директор или лице које он овласти, на предлог комисије коју именује у року од пет дана од дана доношења захтева за накнаду штете. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности послодавца или другог запосленог код послодавца за насталу штету, као и висину штете.

На основу предлога комисије из става 2. овог члана директор или лице које он овласти, доноси решење којим се обавезује да надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује или се поднети захтев одбија као неоснован.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде, или штете на раду, или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Члан 64.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада, ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду, или у вези са радом, или ако је учињено повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом и ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од пет дана, у коме запослени треба да се изјасни, а синдикат да достави мишљење о тачном разлогу по достављеном упозорењу.

Члан 65.

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

Члан 66.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 64. и 65. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 65. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 67.

Удаљење из члана 64. овог уговора може да траје најдуже три месеца, и у том периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози утврђени овим уговором.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 66. овог уговора и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни раст зарада запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 72. овог уговора.

8. Престанак радног односа

Члан 68.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;

- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 69.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада послодавца у складу са законом.

Члан 70.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 71.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је законито престао радни однос.

Члан 72.

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

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;
3. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључивање анекса уговора о раду у смислу одредаба Закона о раду и овог уговора;
8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 73.

Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором или Уговором о раду, запосленом се могу изрећи следеће мере:

1. упозорење запосленом да ће му бити отказан уговор о раду ако понови исту или сличну повреду без поновног упозорења;
2. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до три радна дана;
3. отказ уговора о раду.

Члан 74.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду, запосленог у писменом облику упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

У упозорењу послодавца је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење наведен у ставу 1. овог члана.

Поступак утврђивања повреде радне обавезе запосленог утврдиће се посебном одлуком послодавца, уз обавезно мишљење синдиката чији је члан.

Послодавац је дужан да упозорење достави на мишљење синдикату чији је члан запослени. Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Запосленом се не може отказати уговор о раду пре истека рока из става 1. овог члана.

Члан 75.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац ће у упозорењу запосленог обавестити да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду и то без поновног упозорења.

Упозорење из става 1. овог члана престаје да важи истеком једне године од дана када је запосленом упозорење достављено.

Члан 76.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из члана 72. став 1. тачка 8. овог уговора, да запосли друго лице на истим пословима у року од шест месеци од дана престанка радног односа. Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

Члан 77.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 72. овог уговора, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 78.

Отказ уговора о раду из члана 72. тач. 1–3, 5. и 6. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 72. тачка 4. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 79.

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

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично у просторијама послодавца или на адресу пребивалишта, односно боравишта запосленог. Уколико решење није могло бити достављено запосленом, стручна служба послодавца је дужна да о томе сачини писмену белешку и решење о отказу уговора о раду објави на огласној табли послодавца. По истеку осмог дана од дана објављивања решење се сматра достављеним.

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику, обавести послодавца ако жели да спор у вези отказа уговора о раду решава пред арбитром.

Члан 80.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Ако запослени у периоду од најмање три месеца, а најдуже шест месеци, узастопно не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, покреће се поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Предлог непосредног руководиоца којим се иницира покретање поступка из става 2. овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже.

Послодавац образује посебну комисију за проверу знања и способности, односно за утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија се састоји од најмање три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија је дужна да у року од највише 15 дана утврди чињенично стање, односно поднесе извештај о утврђеним потребним знањима и способностима, односно резултатима рада запосленог и констатује оправданост или неоправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Члан 81.

Уколико комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог у року од следећа три месеца, иста комисија прати рад запосленог на сличан начин као што је утврђено у претходном члану овог уговора.

Комисија након тога доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је послодавцу који је комисију образовао и синдикату.

Уколико комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на које је распоређен, или да не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац може запосленог да распореди на друге послове који одговарају његовом знању и способности, односно послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује, уз његову сагласност.

Уколико запослени није сагласан са понуђеним предлогом из претходног става, послодавац запосленом отказује уговор о раду.

Члан 82.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца у зависности од укупног стажа осигурања и то:

1. месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
2. два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
3. три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

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, и то:

1. у висини једне зараде – до две године непрекидног рада код послодавца;
2. у висини једне и по зараде – од две до 10 година непрекидног рада код послодавца;
3. у висини две зараде – од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца;
4. у висини две и по зараде – преко 20 година непрекидног рада код послодавца.

Зарадом у смислу става 3. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 83.

Послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања запосленом одмах по престанку радног односа.

9. Зараде, накнаде зарада и друга примања

9.1. Зараде

Члан 84.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
 - зараде по основу награде, бонуса и слично;
 - других примања по основу радног односа уговорених уговором о раду, колективним уговором и другим општим актима.
- Запослени имају право на зараду у складу са законом и овим уговором.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти или рад једнаке вредности који остварују код послодавца. Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Члан 85.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада по основу:

1. остварене запослености у обрачунском периоду (број запослених на основу остварених часова);

2. просечно исплаћене зараде у привреди Београда у претходном месецу и

3. процента корекције исказаног у табели у члану 86. овог уговора.

Из овако формиране масе средстава за исплату зарада утврђује се вредност радног часа за стандардни учинак.

Уколико просечна зарада у предузећу буде исплаћена испод просечне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити континуирано.

Члан 86.

Корективни фактор из члана 85. за утврђивање масе зарада у ЈКП „Београдски водовод и канализација”, почев од маја 2006. године до маја 2009. године јесте

Запослени 31.12.05.	Корек- тивни фактор постој.	2006.	2007.	2008.	2009.	
		Корек- тивни фактор	Корек- тивни фактор	Корек- тивни фактор	Корек- тивни фактор	
ЈКП „Београдски водовод и канализација”	3.017	+25%	+26%	+27%	+28%	+29%

На масу за исплату зарада, формирани у складу са чланом 85, додају се обавезе које је послодавац по закону обавезан да плати код сваке исплате зарада.

Критеријуми за формирање масе зарада из чл. 84, 85. и 86. примениће се под условом да прописима Владе Републике Србије није другачије регулисано.

Члан 87.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- вредности – коефицијента посла,
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Члан 88.

Вредност радног часа утврђује се из формиране масе средстава за исплату зарада утврђене програмом пословања за текућу годину, умањене за обавезе које на зараде плаћа послодавац, обрачунате накнаде по свим основама, топли оброк и регрес.

Члан 89.

Вредност посла – коефицијент, утврђује се на основу рангирања послова у оквиру квалификационих група, односно сложености, одговорности и услова рада и степена стручне спреме, који је услов за обављање послова.

Основна зарада код послодавца утврђује се у распону 1:6.

Послодавац и репрезентативни синдикати утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују вредност – коефицијент за сваки посао.

Члан 90.

Основна зарада из члана 87. уговара се на основу следећих критеријума:

- степена стручне спреме и способности запосленог за послове на којима ради;
- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

Члан 91.

Зарада запослених може се умањити до 20%, односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета, одговорности и услова рада.

Увећање зарада – стимулација може се вршити на основу критеријума утврђених нормативним актом о расподели из средстава, издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Умањење зарада врши се према критеријумима предвиђеним наведеним нормативним актом о расподели.

Послодавац је обавезан да у року од 90 дана од ступања на снагу овог уговора, донесе нормативни акт сходно ст. 2. и 3. овога члана.

Члан 92.

Послодавац се обавезује да, заједно са оснивачем, обезбеђује исплату зарада запосленима два пута месечно и то:

- аконтацију за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу и
- коначни обрачун до 15. у наредном месецу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде, достави писмени обрачун.

9.2. Увећана зарада

Члан 93.

Запослени имају право на увећану зараду за:

1. прекровмени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена – 45%;
2. рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради – 150%;
3. рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању цене рада – 45%;
4. рад у сменама (све три смене) – 5%;
5. рад недељом – 15%;
6. рад у бунару (за време проведено у бунару) – 10%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада, утврђена у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Увећање основне зараде по елементима из става 1. овог члана врши се на основу програма пословања којим се утврђује укупан фонд часова рада.

Члан 94.

Послодавац је обавезан да запосленом исплати додатак на зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

9.3. Накнаде зараде

Члан 95.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у следећим случајевима:

- због прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- за време прекида рада због необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- на дан државног и верског празника који је законом прописан као нерадни дан;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- чекање за остваривање једног од права по основу рада за запослене за чијим је радом престала потреба због технолошког вишка или унапређења процеса рада;
- одазивања позиву војних и других органа;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;

– учешћа у радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва;

– присуствовања седницама органа управе и локалне самоуправе, органа управљања или органа синдиката.

Члан 96.

Запослени има право на накнаду за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини од 75% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

9.4. Накнаде *џиро*кова

Члан 97.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

– за трошкове превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз као једино средство превоза.

– дневницу за службено путовање у земљи, у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорије. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице. Запослени је дужан да обрачун трошкова путовања поднесе најкасније у року од осам дана од дана повратка са службеног пута.

– дневницу за службено путовање у иностранство, најмање у висини утврђеној Уредбом о издацима за службено путовање.

– трошкови превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру.

– трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, ако послодавац запосленом није обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Месечну накнаду за трошкове исхране у току рада, у висини од 250 динара бруто по радном дану.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди републике за септембар месец 2005. године.

Висина регреса ће се утврђивати сваке године програмом пословања.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, има право на сразмерни износ регреса.

Запослени који кривоцом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, има право на накнаду штете за неискористио регрес у висини утврђеној у ставу 1. овог члана.

9.5. Друга *џир*мања

Члан 98.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по

сили закона због губитка радне способности, у висини четири бруто зараде које би запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћују отпремнине, с тим што исплаћена отпремнина не може бити нижа од висине предвиђене Посебним колективним уговором и Законом о раду;

2. накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог према просечним ценама погребних услуга ЈКП;

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 99.

Послодавац може деци запосленог узраста до 10 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Уколико у предузећу раде оба родитеља, по истом основу помоћ може да оствари само један родитељ.

Послодавац може, уз претходно добијену сагласност оснивача, вршити исплате запосленима поводом Нове године, Божића, 8. марта и других пригодних прилика.

Члан 100.

Послодавац је обавезан да запосленима који раде на терену дуже од пуног радног времена у току једног радног дана, обезбеди додатни топли оброк у следећим случајевима:

– ванредне интервенције на водоводној и канализационој мрежи и објектима водовода и канализације или

– реализацији инвестиционих објеката водовода и канализације.

Члан 101.

Послодавац се обавезује да ради решавања стамбених потреба запослених издваја средства у износу од 2% месечно на масу средстава исплаћених на име бруто зарада.

Коначно издвајање средстава из претходног става врши се на крају године расподелом укупног прихода, а у оквиру резултата предузећа.

Средства за решавање стамбених потреба запослених користе се по Уредби Владе Републике Србије о решавању стамбених потреба изабраних, постављених и запослених лица код корисника средстава у државној својини („Службени гласник РС”, бр. 41/02 и 76/02) и по Правилнику о решавању стамбених питања предузећа.

Члан 102.

Запослени има право на награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа или поводом јубиларне године рада запослених код послодавца.

Под јубиларном годином рада предузећа подразумева се најмање двадест година постојања предузећа, а после тога свака десетогодишњица рада, укључујући и статусне промене којима предузеће наставља рад као правни следбеник. За сваки десетогодишњи јубилеј запослени имају право на награду у висини једне просечне зараде код послодавца, исплаћене за месец који претходи месецу у којем се јубиларна награда исплаћује, уз претходно добијену сагласност оснивача.

Јубиларном годином рада запосленог сматра се свака пета година непрекидног рада код послодавца.

Запослени има право на награду поводом јубиларне године рада и то:

– за 10 година непрекидног рада код послодавца – једна просечна зарада код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 20 година непрекидног рада код послодавца – две просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 30 година непрекидног рада код послодавца – три просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 40 година непрекидног рада код послодавца – четири просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

За 5, 15, 25, и 35 година непрекидног рада код послодавца запослени има право на награду, поводом јубиларне године рада, у висини једне просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Под зарадом у смислу овог члана подразумева се зарада без пореза и доприноса.

Члан 103.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

– солидарну помоћ за случај теже болести запосленог или чланова уже породице у висини 1 – 3 просечне бруто зараде у привреди Београда према последњем објављеном податку.

Теже болести у смислу овог уговора су: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења – урођене срчане мане са декомпензацијом, оштећења срчаног мишића (коксаки и сл.), сва стања са уграђеним пејсмејкером или срчаним залисцима, операција већих крвних судова, хемофилија, тромбоемболија, шећерна болест (инсулозависан), лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа: желуца, јетре, панкреаса, танког и дебелог црева, тешка оштећења јетре (хепатитис Ц и Б), инсуфицијенција бубрега (дијализа...), апоплексија, плеггија, парализа, дистрофија, тешка неуролошка обољења (мултиплекс склероза, церебрална парализа, Паркисонова болест, епилепсија итд.), тежа психотична и психоневротична стања и болести (стационарно лечење и дневна болница), тежак облик остеопорозе и реуматоидног артритиса, бронхијална астма (утврђена на клиници или другој стационарној установи), тешка исуфицијенција вентилације плућа и тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило);

– солидарну помоћ за случај здравствене рехабилитације запосленог или чланова уже породице и наступање теже инвалидности у висини 1 – 3 просечне бруто зараде у привреди Београда према последњем објављеном податку органа за послове статистике;

– солидарну помоћ за случај ублажавања последица елементарних непогода у висини 1 – 3 просечне бруто зараде у привреди Београда према последњем објављеном податку;

– солидарну помоћ за случај набавке лекова за запослене или члана уже породице у висини трошкова према приложеним рачунима;

– помоћ породици за случај смрти пензионера и родитеља или стараоца запосленог према приложеним рачунима, а највише до висине неопорезованог износа;

– за рођење детета у висини две просечне бруто зараде у предузећу.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, деца и родитељи запосленог или стараоци.

Право на солидарну помоћ запослени остварује по сваком основу једном годишње, а за чланове уже породице један предвиђени износ за све случајеве у току године.

Ако у предузећу има двоје или више запослених који могу да остваре помоћ по истом основу, право има само један запослени.

Члан 104.

Запослени имају право на зајам за набавку огрева, зимнице, учбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у граду у месецу у коме се кредит исплаћује, према последњем објављеном податку са роком враћења који не може бити дужи од шест месеци.

9.6. Минимална зарада

Члан 105.

У случају поремећаја у пословању послодавац може запосленом да исплаћује минималну зараду.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета.

Послодавац може минималну зараду да исплаћује на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз сагласност репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац заједно са репрезентативним синдикатима прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

10. Забрана конкуренције

Члан 106.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију града Београда, а односи се на послове из основне делатности послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 107.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 106. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одлука из става 1. овог члана неће се примењивати, ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправданих разлога у смислу члана 72. овог уговора.

III – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 108.

Оснивач именује и разрешава представнике запослених у Управном и Надзорном одбору на предлог запослених. Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима и запосленима.

Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, предлози запослених ће се достављати директору сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Уколико репрезентативни синдикати не доставе предлог представника запослених у Управни и Надзорни одбор предузећа у року од 20 дана од дана пријема захтева директора, директор може самостално дати предлог оснивачу за именоване представника запослених у Управни и Надзорни одбор.

Члан 109.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена послодавца, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија и имају право давања мишљења и предлога.

Члан 110.

Управни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених, уз мишљење регистрованих синдиката.

Управни одбор је, пре доношења правилника о заштити на раду, дужан да прибави мишљење регистрованих синдиката.

Члан 111.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективних уговора и остваривања права запо-

сленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

IV – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 112.

У програму пословања, приликом утврђивања политике запослености, послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника.

Обавезује се комисија за социјални дијалог да са послодавцем, на основу елемената из става 1. овог члана, донесе програм рационализације броја запослених за период 2006 – 2009. године, поштујући специфичности послова комунално-стамбене делатности.

У случају да послодавац смањи број запослених, примењиваће стимулативне мере и то:

1. када се смањи 5% и више запослених, послодавац је обавезан да уплати добровољно пензијско осигурање до висине пензијског доприноса на који се не плаћају доприноси у складу са чланом 29. Посебног колективног уговора и овог уговора.

2. из масе зарада која остане по основу смањења броја запослених, из става 2. овог члана, 50% средстава се укључује у масу зарада послодавца, а 50% се издваја за исплату отпремнина по основу решавања вишка запослених.

Члан 113.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и колективних уговора, и то посебно у случају да запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима.

Члан 114.

Послодавац и репрезентативни синдикати, формираће заједничку комисију за социјални дијалог. Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене код послодавца, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређивања пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

V – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 115.

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

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 116.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и посебног колективног уговора и то:

– покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове по свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

– контролишу спровођење и примену колективних уговора и других прописа;

– дају иницијативе и предлоге при изради општих аката послодавца, којима се регулишу права и обавезе запослених по основу рада;

– учествују у поступку утврђивања престанка потребе за радом као и у поступку утврђивања права тих запослених у складу са законом и колективним уговорима;

– да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

– да се позива достављањем материјала, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 117.

Послодавац је дужан:

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;

– да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;

– да председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 40 плаћених часова месечно до 200 запослених, и по један час месечно више на сваких 100–1000 чланова, и по три часа више на сваких 500 чланова;

– да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница осталих синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова;

– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена;

– да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

– да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике осталих синдиката код послодавца, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених (економски положај, стамбена проблематика, заштита на раду);

– да се мишљења и предлози репрезентативних синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи.

Члан 118.

Председници репрезентативних синдиката, ако професионално обављају своју функцију, за време трајања мандата у пуном радном времену, имају за то време право на зараду у висини зараде коју би остварили на пословима на којима су распоређени.

Члан 119.

Послодавац је сагласан да у договору са председницима организација синдиката утврди број сати за рад чланова органа синдиката.

Члан 120.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду и то: представнику запослених у Управном и Надзорном одбору предузећа, председнику, члановима одбора и организационих делова репрезентативних синдиката, именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из предходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 121.

Репрезентативни синдикати и остали синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета

редовном раду и функционисању делатности послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину.

VI – ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 122.

Штрајк запослених код послодавца је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим уговором.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених, у складу са законом.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених код послодавца сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да послодавац обавља комуналну делатност – производња воде и одвођења отпадних вода које су незаменљив услов живота и рада грађана града Београда.

Члан 123.

Уколико се због необезбеђивања права из овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

Члан 124.

Одлуком о ступању у штрајк одређују се: захтеви запослених, време почетка штрајка, место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених, састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк, састав преговарачког одбора, који у име запослених преговара о исказаним захтевима запослених.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора. Одлука о ступању у штрајк доставља се: директору, Управном одбору предузећа, оснивачу и одбору за праћење и спровођење овог уговора, најмање седам дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно четрдесет осам сати пре почетка штрајка упозорења, који може трајати највише један сат.

Члан 125.

Послодавац, оснивач и штрајкачки одбор дужни су да, од дана најаве и за време штрајка покушају да споразумно реше настали спор.

Штрајк престаје споразумом страна у спору, или одлуком штрајкачког одбора о престанку штрајка.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде тако да се тиме не омета обезбеђивање минимума комуналних услуга предузећа.

Правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада утврђују: оснивач, директор и организације синдиката у предузећу.

Запослени који обављају послове за време штрајка, испуњавајући минимум процеса рада, дужни су да извршавају налоге послодавца.

Члан 126.

Ради заштите интереса корисника у снабдевању водом у случају штрајка или штрајка упозорења, послодавац утврђује делове процеса рада који морају радити, као и послове који су морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања, уз претходно мишљење репрезентативних синдиката.

Послодавац, односно директор ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

По достављању одлуке о ступању у штрајк послодавац је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за минимум процеса рада.

Члан 127.

Послодавац и оснивач дужни су да са штрајкачким одбором преговарају о изналажењу заједничких решења за спорна питања. Штрајкачки одбор овлашћен је да донесе одлуку о одлагању штрајка или његово неодржавање. У току рока за испуњење захтева запослених, може се организовати штрајк упозорења у трајању од једног часа.

Штрајкачки одбор је дужан да омогући извршавање послова из претходног става у складу са утврђеним минимумом процеса рада за време штрајка.

Члан 128.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не постане у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Запосленима и члановима синдиката код послодавца не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је одржан у складу са законом и овим уговором.

Члан 129.

Послодавац се обавезује да неће привремено ангажовати друга лица ради замене запослених који штрајкују.

VII – МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 130.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора сматра се да је настао колективни радни спор и учесници су обавезни да решавају спор мирним путем у складу са одредбама Закона о мирном решавању спора, односно прописа које доноси министар надлежан за послове рада.

Странке у спору су дужне да заједнички поднесу предлог за решавање насталог спора Републичкој агенцији за мирно решавање спора.

Одбор за мирне чине по један представник страна у спору и миритељ кога споразумно изабере стране у спору из именика миритеља Републичке агенције за мирно решавање спора.

Члан 131.

Миритељ је дужан да закаже расправу у року од седам дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавести стране у спору.

Миритељ је председавајући одбора, отвара и води расправу у вези са предметом спора.

По окончању расправе миритељ са члановима одбора доноси препоруку о начину решавању спора у писаном облику. За препоруку је потребно да гласају сви чланови одбора. Ако одбор не донесе препоруку пет дана од дана закључења расправе, миритељ може да странама у спору сам предложи препоруку.

Члан 132.

Препорука миритеља не обавезује стране у спору.

Ако стране у спору прихвате препоруку, закључују споразум о решењу спора.

Ако је предмет спора Колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног уговора.

Рок за доношење одлуке је 15 дана од дана покретања спора.

Ако се поступак не оконча у року из претходног става, миритељ распушта одбор и наставља сам поступак мирне посредним контактом са странкама у спору.

Члан 133.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спора.

Члан 134.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени решавају спорно питање.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из претходног става подноси се у писаном облику.

Члан 135.

Ако се послодавац и запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од пет дана од дана подношења предлога или ако запослени и послодавац не могу да спорно питање реше споразумно у року од 10 дана, спор решава арбитар.

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

Поступак пред арбитром може покренути свака од страна у спору.

Поступак пред арбитром покреће се у писаном облику у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да заврши поступак и донесе одлуку у року од 10 дана од дана покретања поступка.

Ако арбитар у року из претходног става овога члана не донесе одлуку, решење и отказ уговора о раду постаје извршно.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 136.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

VIII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 137.

У случају статусних и организационих промена у предузећу, односно издвајања делова предузећа из предузећа и њиховог организовања у посебна предузећа или оснивања нових предузећа, овај уговор се примењује за све запослене у тим предузећима најмање годину дана, у складу са законским одредбама.

Члан 138.

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Члан 139.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором, уколико није дошло до споразумног решавања спорних питања.

Члан 140.

За праћење, примену, спорна питања и тумачење одредаба овог уговора надлежна је комисија за праћење и спровођење, коју именују потписници овог уговора.

За чланове комисије за праћење и спровођење сваки потписник уговора именује по два члана, који између себе бирају председника и секретара.

Комисија је обавезна да потписницима сваких шест месеци доставља извештај о примени овог уговора.

Закључци и тумачења донета на комисији за праћење и спровођење имају обавезну снагу за све учеснике овог уговора, ако су једногласни.

Члан 141.

Овај уговор се закључује на период од три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истичања рока на који је овај закључен.

Члан 142.

Важење овог уговора може престати и пре рока из претходног члана споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

Отказ овог уговора подноси се у писаној форми.

У случају отказа, овај уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници овог уговора дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања, започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из претходног става овога члана овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора не споразумеју.

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивањем новог, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 143.

Сваки учесник овог уговора може предложити покретање поступка за измене и допуне овог уговора.

Уколико се сви учесници овог уговора сагласе са предлогом из става 1. овог члана образује се преговарачки тим у који сваки учесник овог уговора именује по три члана.

Нацрт измене и допуне овог уговора доставља се учесницима преговора на разматрање.

На основу датих сугестија и мишљења, преговарачки тим усаглашава текст допуна и измена овог уговора и доставља га на прихватање и потписивање учесницима овог уговора.

Члан 144.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду и других позитивних законских прописа који регулишу област радних односа и заштите на раду запослених, као и одредбе Посебног колективног уговора.

Члан 145.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор ЈКП „Београдски водовод и канализација” закључен 30. маја 2003. године.

Члан 146.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „Београдски водовод и канализација” Број 105/4, Београд, 24. априла 2007. године Председник Драгутин Животић, с. р.	Јавно комунално предузеће „Београдски водовод и канализација” Број 15114, Београд, 24. априла 2007. године Генерални директор Владимир Таушановић, с. р.	Град Београд Г-01 број 110-1065/07, Београд, 24. априла 2007. године Градоначелник Ненад Богдановић, с. р.
--	---	---

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и члана 6. став 2. и члана 92. став 1. Посебног колективног уговора за предшколске установе града Београда („Службени лист града Београда”, број 13/05), Градски одбор самосталног синдиката радника предшколског васпитања и образовања и градоначелник града Београда, у име оснивача – Града Београда, 1. јуна 2007. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ ГРАДА БЕОГРАДА

Члан 1.

У Посебном колективном уговору за предшколске установе града Београда („Службени лист града Београда”,

број 13/05), у члану 1. став 1. речи: „и Општим колективни уговором” бришу се.

Члан 2.

У члану 3. речи: „Законом о радним односима у државним органима” замењују се речима: „Законом о раду”.

Члан 3.

У члану 11. став 1. речи: „Законом о радним односима у државним органима” замењују се речима: „Законом о раду”.

Члан 4.

У члану 13. став 1. речи: „решењем о пријему у радни однос” замењују се речима: „уговором о раду”.

У ставу 2. реч: „решењу” замењује се речима: „уговору о раду”.

Члан 5.

У члану 23. број „18” замењује се бројем „20” и број „25” замењује се бројем „30”.

Члан 6.

У члану 24. став 1. број „18” замењује се бројем „20”.

У ставу 2. број „18” замењује се бројем „20”.

Члан 7.

У члану 47. став 1. после речи: „примени” ставља се тачка, а преостале речи бришу се.

Члан 8.

У члану 55. став 1. тачка 1) речи: „од плате коју би остварио у месецу” замењују се речима: „просечне плате у претходна три месеца пре месеца”.

У тачки 2) речи: „плате коју би остварио у месецу” замењују се речима: „просечне плате у претходна три месеца пре месеца”.

Члан 9.

У члану 56. речи: „од плате коју би остварио да ради” замењују се речима: „просечне плате у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене законом”.

Члан 10.

У члану 61. став 1. тачка 2. брише се.

Досадашња тачка 3. постаје тачка 2.

Члан 11.

После члана 61. додаје се члан 61а који гласи:
„Запослени у предшколској установи има право на исплату годишње награде за школску славу 'Свети Сава', у једнократном износу од 25% просечне плате исплаћене у предшколским установама града Београда за месец који претходи месецу у коме се исплаћује награда, уз претходну сагласност оснивача.”

Члан 12.

У поглављу 15. одељак „15.4. Арбитража у примени или измени колективног уговора” брише се.

Члан 13.

Члан 95. и 96. бришу се.

Члан 14.

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања, а примењиваће се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

**Градски одбор Самосталног
синдиката радника
предшколског васпитања
и образовања**

Број 469/07
Београд, 1. јуна 2007. године
Председник
Зорка Јовановић, с. р.

Град Београд

Г-01 број 110-1167/07

Београд, 1. јуна 2007. године
Градonaчелник
Ненад Богдановић, с. р.

ПОКАЗАТЕЉ

РАСТА ЦЕНА НА МАЛО У МАЈУ 2007. ГОДИНЕ

У циљу спровођења Одлуке о накнади за коришћење грађевинског земљишта („Службени лист града Београда”, бр. 37/04 и 7/05) Завод за информатику и статистику обавештава да раст цена на мало у мају 2007. године износи 1,1% у односу на претходни месец.

**Град Београд – Градска управа
Завод за информатику и статистику**
Број 053-23/07-XVII-01, 1. јуна 2007. године

Директор
Слободан Карановић, с. р.

САДРЖАЈ

	Страна
Решење о изменама и допунама Решења о утврђивању и распоређивању средстава за време привременог финансирања града Београда у периоду јануар–јун 2007. године	1
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Београдски водовод и канализација”	12
Колективни уговор о измени и допуни Посебног колективног уговора за предшколске установе града Београда	27
Показатељ раста цена на мало у мају 2007. године	28

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259
Претплата: телефон 3061-706, факс: 3061-688

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Служба за информисање, Београд, Трг Николе Пашића бр. 6. Факс 3233-909. Текући рачун 840-742341843-24. Одговорни уредник РАДМИЛА ЈОСИПОВИЋ. Телефони: 3244-325, 3229-678, лок. 6242, 6247. Штампана: ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15