



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIII Број 41

15. септембар 2009. године

Цена 200 динара

На основу члана 80. став 3. и члана 95. став 2. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, број 39/08), а у вези са чланом 7. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, број 129/07), доносим

ОДЛУКУ

О РАСПИСИВАЊУ ИЗБОРА ЗА ОДБОРНИКЕ СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВОЖДОВАЦ

1. Расписујем изборе за одборнике Скупштине градске општине Вождовац, за 6. децембар 2009. године.
2. Рокови за вршење изборних радњи почињу да теку од 21. септембра 2009. године.
3. Изборе за одборнике Скупштине градске општине Вождовац спровешће органи за спровођење избора сходном применом одредаба Закона о локалним изборима.
4. Ова одлука ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина града Београда
Број 02-37/09-С-01, 15. септембра 2009. године

Председник
Александар Антић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и члана 76. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 16/2009) градоначелник града Београда у име града Београда, као оснивача, директор ЈКП „Погребне услуге”, ССС – Савез самосталних синдиката Београда – Синдикална организација ЈКП „Погребне услуге”, Независни синдикат радника у ЈКП „Погребне услуге” Београд, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Независност Београд, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Београд и Синдикат „Београдска гробља”, (у даљем тексту: репрезентативни синдикати), закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПОГРЕБНЕ УСЛУГЕ” БЕОГРАД

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду (у даљем тексту: посебан колективни уговор)

уређују се радни односи, радно време, одмори и одсуства, заштита на раду, зараде, накнаде зарада, и друга примања, престанак потребе за радом запослених, забрана конкуренције, накнада штете, измена уговора о раду, престанак радног односа, заштита запослених, начин решавања спорова, учешће у управљању, услови рада синдиката и организација процеса штрајка.

Овај колективни уговор закључен је између оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката.

Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се град Београд.

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

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Погребне услуге” (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор.

Члан 3.

Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање погребних услуга, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналне делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање зарада утврђених законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

Послодавац и оснивач обезбеђују средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% када средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода послодавца.

Члан 4.

Послодавац и запослени остварују основна права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором, овим уговором и Уговором о раду.

Овај уговор примењује се на све запослене код послодавца.

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

Члан 5.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радних односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

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

Члан 6.

Овим уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавеза од права, услова и обавеза утврђених законом и посебним колективним уговором.

Одредбе Закона о раду, посебног колективног уговора и других важећих прописа непосредно се примењују у случајевима који нису регулисани овим уговором.

II – ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ**1. Права запослених****Члан 7.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног идентитета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, као и право на друге облике заштите у складу са законом и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са овим уговором.

Запослени млађи од 18. година и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 8.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити право на учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом, уз сагласност оснивача – градоначелника.

2. Обавезе запослених**Члан 9.**

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
3. да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду и
4. да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3. Обавезе послодавца**Члан 10.**

Послодавац је дужан да:

1. запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
2. запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
3. запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду, прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
4. запосленом да обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду и
5. затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом.

4. Забрана дискриминације**Члан 11.**

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старости, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну при-

падност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 12.

Дискриминација из члана 12. овог уговора забрањена је у односу на:

1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
2. услове рада и сва права из радног односа;
3. образовање, оспособљавање и усавршавање;
4. напредовање на послу и
5. отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 12. овог уговора ништаве су.

Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог уговора, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог уговора, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, у сфери полног живота.

Члан 14.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 12. овог уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 15.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 12-14. овог уговора лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

III – РАДНИ ОДНОСИ**1. Заснивање радног односа****Члан 16.**

Пријем новозапослених може се вршити по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

1.1. Услови за заснивање радног односа**Члан 17.**

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник о организацији послова доноси управни одбор, а правилник о систематизацији послова доноси директор послодавца.

Члан 18.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или

стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Члан 19.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавацу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 20.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа, организацијом рада и пословања.

1.2 Уговор о раду

Члан 21.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор или лице које он овласти.

Члан 22.

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

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 23.

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 ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 24.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде за рад и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор и
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

1.3. Сипујање на рад

Члан 25.

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Члан 26.

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

1.4. Пробни рад

Члан 27.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

1.5. Радни однос на одређено време

Члан 28.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и слично за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

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

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

Члан 29.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

1.6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 30.

Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

Члан 31.

Правилником послодавца утврђују се послови са повећаним ризиком.

1.7. Радни однос са нејуним радним временом

Члан 32.

Радни однос може да се заснује и за рад са нејуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Члан 33.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

Члан 34.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Члан 35.

Правилником послодавца утврђују се послови са непуним радним временом.

1.8. Приправници

Члан 36.

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 утврђено законом или правилником послодавца.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степenu стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

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

Члан 37.

Годишњим планом и програмом утврђује се број приправника по врстама послова, дужини приправничког стажа, програм обуке и провера оспособљености.

1.9. Привремени и повремени послови

Члан 38.

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

1. незапосленим лицем;
2. запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена и
3. корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 39.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година.

1.10. Уговор о делу

Члан 40.

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

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе, у складу са законом.

Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са Посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

1.11. Уговор о заступању

Члан 41.

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања.

Уговором о заступању утврђује се право на накнаду за заступање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања послодавца, у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

2. Радно време*2.1. Пуно радно време*

Члан 42.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

2.2. Непуно радно време

Члан 43.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена.

2.3. Скраћено радно време

Члан 44.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 45.

Послови са скраћеним радним временом утврђују се правилником послодавца.

2.4. Прековремени рад

Члан 46.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом, а према потребама послова и задатака процеса рада.

Послодавац у току пословне године може организовати процес рада у времену дужем од пуног радног времена, од фонда часова продуженог – прековременог рада утврђеног Програмом рада пословања предузећа за текућу календарску годину.

Рад дужи од пуног радног времена не може трајати дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом, а најдуже 240 часова у календарској години по запосленом.

2.5. Распоред радној времена

Члан 47.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

Радни дан по правилу траје осам часова.

Члан 48.

Кад природа посла и организација рада то захтева, послодавац радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин, укључујући и клизно радно време на почетку односно завршетку радног дана и то највише до 1,5 часова.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

2.6. Прерасподела радног времена

Члан 49.

Директор може да изврши прераспodelу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

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

Члан 50.

Прераспodelа радног времена не сматра се прекоревним радом.

Члан 51.

Запосленом који ради у смислу члана 49. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

Члан 52.

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

Члан 53.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прераспodelа радног времена има право да му се часови прекоревног рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

2.7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 54.

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

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана, ако би по мишљењу надлежног здравственог органа такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 55.

Ако је рад организован у сменама послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од три радна дана у недељи.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

3. Одмори и одсуства

3.1. Одмор у току дневног рада

Члан 56.

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

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из става 1–3 овог члана урачунава се у радно време.

Члан 57.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

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

3.2. Дневни одмор

Члан 58.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

3.3. Недељни одмор

Члан 59.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

3.4. Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 60.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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

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

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

Дужина годишњег одмора

Члан 61.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање 20 радних дана, а највише 35 радних дана по свим основама.

Члан 62.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 63.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства – за сваку пуну годину радног стажа:
 - до 5 година радног стажа, 3 радна дана,
 - од 5 до 10 година радног стажа, 4 радна дана,
 - од 10 до 20 година радног стажа, 5 радних дана,
 - од 20 до 30 година радног стажа, 6 радних дана и
 - преко 30 година радног стажа, 7 радних дана.
2. Сложености послова – доприноса у раду и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме, 2 радна дана,
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, 3 радна дана,
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме, 4 радна дана и
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорности-ма, 5 радних дана.
3. Услови рада:
 - рад у отежаним условима и то: транспортни радник, 5 радних дана, запослени у Крематоријуму, 5 радних дана, референт Сервисног центра, 5 радних дана, возач, 5 радних дана и запослени на демонтажи и монтажи објекта (споменика), 5 радних дана.
4. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју годишњи одмор се увећава за 4 радна дана.
5. За радна места са посебним условима рада и посебним специфичностима годишњи одмор се увећава и то:
 - спремачу умрлих за седам радних дана и
 - гробару за седам радних дана.

Члан 64.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота (запосленог или запослене) 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.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 65.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години:

- ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада,
- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 29. овог уговора.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 66.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току кален-

дарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора по овом уговору, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 67.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

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

Накнада штете

Члан 68.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висни просечне зараде у претходна три месеца утврђене правилником и уговором о раду.

3.5. Плаћено одсуство са рада

Члан 69.

Директор послодавца дужан је да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању од 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак, 7 радних дана
 - рођења детета, порођаја супруге, 7 радних дана
 - смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог), 7 радних дана
 - смрти брата или сестре запосленог, 3 радна дана
 - смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим, 2 радна дана
 - теже болести члана уже породице, 7 радних дана
 - селидбе сопственог домаћинства, 4 радна дана
 - полагања стручног испита, 7 радних дана
 - елементарних непогода, 5 радних дана
 - коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, 7 радних дана
 - учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, 7 радних дана
 - добровољног давања крви, 2 радна дана
- Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, рекреативног одмора и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Члан 70.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, уз остваривање свих права и обавеза из радног односа.

Члан 71.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство, ако то не ремети процес рада, у трајању дужем од 7 дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче неопредно 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 образовања.

3.6. Неуплаћено одсуство са рада

Члан 72.

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

- нећа члана уже породице, 5 радних дана
- нећа члана шире породице, 3 радна дана
- смрти сродника који нису наведени у члану 69. овог уговора, 2 радна дана

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца или лице које он овласти.

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

3.7. Мировање радног односа

Члан 73.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које законом и општим актом није другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење војног рока, односно дослужења војног рока;
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и др. представништва;
3. избора односно именовања на функцију у државним органима, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;
4. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци;
5. привременог упућивања на рад код другог послодавца.

Запосленом коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

Уколико се запослени не врати на рад у року наведеном у ставу 2. овог члана, послодавац запосленом може откарати Уговор о раду.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска конзуларна и друга представништва.

4. Заштита на раду

4.1. Основне одредбе

Члан 74.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности

и здрављу на раду, овог уговора и Правилника о безбедности и здрављу на раду.

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

Члан 75.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког посла.

Послодавац је дужан да правилником утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других оболења, уз обавезу информисања синдиката.

На таквим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Управни одбор послодавца.

Члан 76.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно – здравственим прегледима, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 77.

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

Члан 78.

У циљу превенције радне инвалидности, Послодавац је дужан да издваја средства, која не могу бити нижа од 0.20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврде репрезентативни синдикати.

4.2. Заштита личних података

Члан 79.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно за доказивање права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

4.3. Заштита жена и омладине

Члан 80.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно оба-

вљају нарочито тешки физички послови који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писане сагласности.

Забрањен је прекоревмени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

4.4. *Заштитна мајеринска*

Члан 81.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 82.

Запослена жена за време првих 32 недеље трудноће не може да ради прекоревмено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прекоревмено и ноћу.

Члан 83.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прекоревмено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прекоревмено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Члан 84.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Члан 85.

Права из члана 83. овог уговора има усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

4.5. *Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге деце*

Члан 86.

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

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, теже болести и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

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

Члан 87.

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

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 86. став 3. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 88.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 86. ставу 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

4.6. *Одсуство са рада ради посебне неге деце или друге особе*

Члан 89.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршавања три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из става 1. и 2. овог члана има и лице коме је у складу са прописима о усвојењу упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења – и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1–3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 90.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, децијом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, правилником и уговором о раду.

Члан 91.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

4.7. *Заштитна инвалида*

Члан 92.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима – послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Члан 93.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 92. овог уговора.

4.8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 94.

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 послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести уместо запосленог потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако послодавац 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. Зараде, накнаде зарада и остала примања

5.1. Зарада

Члан 95.

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом, Посебним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и
- других примања по основу радног односа уговорених овим уговором, уговором о раду и другим општим актима.

Зарада се утврђује на основу цене посла који запослени обавља на радном месту.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад исте вредности који остварује код послодавца.

Члан 96.

Зарада која се остварује 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 – коефицијента посла,
- вредности радног часа и
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Цена радног часа за запослене код послодавца за текући месец утврђује се на основу одабрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа коју утврђује Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 97.

Зарада се исплаћује само у новцу ако законом није другачије одређено.

Члан 98.

Маса зарада за запослене код послодавца, утврђује се програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

Месечна бруто маса послодавцима утврђиваће се закључком градоначелника града Београда у складу са одговарајућом политиком зарада у јавном сектору.

Члан 99.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 98. овог уговора, расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним у чл. 95, 96, 101, 106, 107, 108, 109, 110. алинеја 5, 111 и 112. овог уговора.

Члан 100.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код предузећа.

Основна зарада у предузећу креће се у распону 1:6 између најнижег и највишег коефицијента.

Основна зарада из члана 96. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу.

Основна зарада из члана 96. уговора се на основу следећих критеријума: – квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности посла,

- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства,
- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради и
- критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности предузећа.

Члан 101.

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

Увећање зарада – стимулација запосленим може се вршити, на основу критеријума утврђених Правилником послодавца, из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увођење зарада – стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу Одлуке о критеријумима за увећање или умањење зарада код послодавца.

Члан 102.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента сложености посла утврђеног у Правилнику о организацији и систематизацији послова.

Члан 103.

Потписници овог уговора сагласни су да се посебним споразумом између репрезентативних синдиката и директора предузећа, утврди коефицијент сваког посла према Правилнику о организацији и систематизацији послова.

Члан 104.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у предузећу у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 25. и 30 у текућем месецу и
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Просечна зарада у предузећу остварена по овом уговору не може бити нижа од остварене просечне зараде запослених у привреди града Београда.

5.2. Увећана зарада

Члан 105.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

1. прековремени рад,
2. рад на дан празника који је нерадни дан,
3. ноћни рад
4. рад у смени и
5. додатак на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

Члан 106.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни за 150% од основнице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45%,
- за рад у смени за 5%, уколико је вреднован при утврђивању основне зараде,
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена за 45% од основнице,
- за рад недељом за 15% од основнице.

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

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

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Члан 107.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додатак на зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основнице.

5.3. Накнада зараде

Члан 108.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од 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 и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- необезбеђења 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;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва и
- присуствовања седници Скупштине града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 109.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% од просечне зараде у претходна три месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

5.4. Накнада трошкова

Члан 110.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду и то:

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка 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, изузев у хотелу прве категорије;
- дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина службеника и намештаника;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру и
- месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250,00 динара бруто зараде по радном дану.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. алинеја 5. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Члан 111.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар месец предходне године.

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 кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31 децембра текуће године има право на накнаду штете у складу са законом.

Члан 112.

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

5.5. Друга примања

Члан 113.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са општим актом и то:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности најмање у висини износа три зараде коју би радник остварио за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, стим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа

од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који предходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у граду, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније;

– накнаду трошкова погребних услуга члановима породице запосленог;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог и

– надокнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Члан 114.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопрезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 115.

Колективним уговором, односно уговором о раду утврђује се право на:

– јубиларну награду поводом годишњице рада-оснивања предузећа у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности од градоначелника и

– јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада радника у предузећу, у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запоселеном исплаћује награда. Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме се стиче право.

Под јубиларном годином рада предузећа подразумева се најмање 20 година постојања предузећа, а после тога свака наредна десетогодишњица рада укључујући и статусне промене којим наставља рад као правни следбеник.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога свака пета година рада код истог послодавца. Висина награде за сваку наредну петогодишњицу увећава се за $\frac{1}{4}$ месечне зараде код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда, односно највише 2,5 зараде за проведених четрдесет година рада.

Члан 116.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, у складу са чланом 60. став 4. тачка 1. Посебног колективног уговора и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, а исплату врши послодавац по добијеној сагласности од градоначелника града Београд.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може, поред осигурања из става 1. и 2. овог члана да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним колективним уговором код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

5.6. Солидарна помоћ

Члан 117.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплату:

– солидарне помоћи за случајеве теже болести запосленог или чланова уже породице,

здравствене рехабилитације запосленог, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних и других непогода, пружања помоћи породици умрлог запосле-

ног, набавке лекова за запослене или члана уже породице у износу од најмање једне просечне зараде у граду у месецу у коме се врши исплата а у случају смрти и набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну;

– помоћ породици у случају смрти члана уже породице у висини неопрезованог износа.

Члан 118.

Под чланом уже породице запосленог из члана 117. овог уговора сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству.

Ако су два или више радника запослена код послодавца у родбинској вези и остварују право из члана 117. став 1. алинеја 1 и 2. овог уговора, само једном запосленом се може исплатити предвиђена помоћ.

5.7. Зарада из добијени

Члан 119.

Запослени могу имати право на део добити предузећа. Одлуку о расподели добити доноси Управни одбор предузећа, уз сагласност оснивача.

5.8. Минимална зарада

Члан 120.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

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

Члан 121.

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

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

6. Престанак радног односа

6.1. Основне одредбе

Члан 122.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година;
6. смрћу запосленог и
7. другим случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 123.

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2. ако му је по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне 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 дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере и

5. у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

6.2. Споразумни пресјанак радног односа

Члан 124.

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

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

6.3. Ојказ од сјране зайосленог

Члан 125.

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.

Ако запослени откаже уговор о раду због од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

6.4. Ојказ од сјране послодавца

Члан 126.

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

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

2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;

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

4. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

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

6. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

7. ако запослени одбије закључивање анекса уговора о раду:

– ради премештања на друге одговарајуће послове, због потребе процеса и организације рада и

– промена новчаног износа зараде који се базира на овом уговору и општим актима послодавца;

8. ако услед технологије, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова или дође до смањења обима посла.

Члан 127.

Отказ Уговора о раду, посебно повлаче, следеће повреде радне обавезе:

1. давање нетачних података од стране одговорних лица послодавца, којима се запослени обмањује у погледу остваривања права из радног односа;

2. злоупотреба положаја, прекорачење датих овлашћења;

3. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање послова;

4. неоправдано изостајање са посла пет радних дана узастопно или седам радних дана у току календарске године;

5. нецелиходно и неодговорно коришћење средстава рада што обавезно утврђује стручна комисија;

6. изазивање нереда или туче код послодавца или вређање странака, као и других запослених;

7. неовлашћено вршење каменорезачких и других занатских радова на гробљима,

8. обављање рада неуредног изгледа и некоришћењем прописане радне одеће;

9. долазак на рад у алкохолисаном стању или конзумирање алкохолних пића у току рада;

10. одбијање извршења прописаних лекарских прегледа по налогу овлашћеног лица послодавца и

11. организовање и учествовање у штрајку противно овом уговору и позитивним прописима.

Члан 128.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 126. тачка 2 овог уговора запосленог писменим путем 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 на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац 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.

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

Члан 129.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 128. овог уговора достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 130.

Оправданим разлогом за отказ Уговора о раду, у смислу члана 126. 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; чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

4. деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом и

5. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

6.5. Постиујак у случају ојказа

Рок застарелости

Члан 131.

Отказ уговора о раду из члана 126. тачка 1–5 овог уговора послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отка-

за, односно у року од шест месеци од дана наступања чињевица које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 126. тачка 6. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 132.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим уговором 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 решава пред арбитром.

Обавеза исплате зараде и наканде зараде

Члан 133.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, наканде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6.6. *Ойказни рок и новчана накнада*

Члан 134.

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 даљем тексту: отказни рок), 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; и

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 директором да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно одслужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

6.7. *Незаконити ойказ*

Члан 135.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће од-

лучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

6.8. *Престанак потребе за радом запослених*

Члан 136.

Уколико дође до престанка потребе за радом запослених због технолошких, економских или организационих промена потписници овог уговора су дужни, да поштују процедуру прописану Законом о раду, донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања или припреме за приватизацију.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси Управни одбор.

Члан 137.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог, која ће радити у саставу заједничке комисије коју именује градоначелник, састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене у предузећу; програма рационализације броја запослених; програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Програм из става 1. овог члана садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће дати отказ, а доноси се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања.

Члан 138.

Репрезентативни синдикати дужни су да доставе мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

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

Члан 139.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 140.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

Уколико се исплате средстава за отпремнине по основу технолошког вишка обезбеђују у буџету града, критеријуми за утврђивање износа отпремнина примењиваће се из Социјалног програма који се закључи између града и репрезентативних синдиката.

Члан 141.

Зарадом у смислу члана 140. овог уговора сматра се процесна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која предходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 142.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 140. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

IV – ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 143.

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

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред послодавца, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да послодавац пружа услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Уколико се због необезбеђивања права из овог уговора и Посебног колективног уговора, организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

Члан 144.

Минимум процеса рада за јавна предузећа утврђује оснивач при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља људи и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката (годишње доба, туристичка сезона, школска година). При утврђењу минимума процеса рада оснивач, обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката. Начин обезбеђивања минимума процеса рада утврђује се општим актом послодавца, у складу са колективним уговором.

Члан 145.

Начин обезбеђења минимума процеса рада утврђује директор послодавца решењем, о непосредној сарадњи са председником штрајкачког одбора.

Решење из става 1. овог члана садржи послове који ће се обављати у време штрајка, како би се обезбедило безбедно и уредно сахрањивање умрлих, на гробљима у саставу послодавца, којим се остварује утврђени минимум процеса рада, као и начин рада на тим пословима.

Актом директора послодавца из става 1. овог члана утврђују се услови рада и организација сахрањивања на свим градским гробљима у саставу послодавца, као и обављање других послова везаних за организовање, безбедно и уредно одвијање послова и рада послодавца у целини.

Члан 146.

Одредбе овог уговора и Закона о штрајку примењују се и на штрајк упозорења.

V – СИНДИКАТ

1. Услови за рад синдиката

Члан 147.

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 148.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информиса о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 149.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања и накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- да омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или републике да професионално обавља функцију, 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 синдикалне подружнице и синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката;
- да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (нерепрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функције, у складу са законом.
- да представницима синдиката омогући информисање, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи и
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 150.

Председник репрезентативног синдиката који професионално обавља своју дужност, за време трајања мандата има право на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Члан 151.

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 послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, 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 му откаже уговор о раду.

Члан 152.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду у функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократски дијалог и разумевање

2. Учешће у управљању

Члан 153.

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

Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Управног и Надзорног одбора, предлози запослених ће се достављати директору послодавца сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 154.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинских промена или уговарања концесије послодавца и имају право давања мишљења и предлога.

Члан 155.

Управни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 156.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван послодавца омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима послодавца.

VI – МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Спорови између послодавца и запосленог

Члан 157.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени дужни су да спорно питање реше споразумно.

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

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писаном облику.

Члан 158.

Ако се послодавац или запослени не изјасне о предлогу за решавање спорног питања споразумно у року од три дана од дана подношења предлога или ако запослени и послодавац не могу спорно питање да реше споразумно, спорно питање могу да изнесу пред арбитражу.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже именује се по један представник стране у спору и један арбитар кога стране у спору одреде споразумно из реда стручњака за област која је предмет спора.

Поступак пред арбитражом може покренути свака страна у спору.

Поступак пред арбитражом покреће се у писаном облику. Одлука пред арбитражом је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 159.

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 радних спорова („Службени гласник РС”, број 125/04).

Процедура и поступак утврђена је Правилником о поступку мирног решавања радног спора („Службени гласник РС”, бр. 12/05 и 84/05).

Члан 160.

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

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

2. Спорови у закључењу овог колективног уговора

Члан 161.

У циљу избегавања спора у закључивању овог уговора образује се Одбор за преговоре.

Одбор чине по два представника сваког репрезентативног синдиката, директор, односно представници пословодства које он одреди.

Члан 162.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спорова и Правилника о поступку мирног решавања радног спора.

3. Спорови у примени овог колективног уговора

Члан 163.

Ако настане спор у примени овог уговора спор се решава мирним путем.

Члан 164.

Ако настане спор у примени овог уговора, учесници спора доносе одлуку за покретање поступка пред арбитражом, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

VII – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 165.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу, у складу са законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран 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 директор послодавца решењем.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

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

Члан 166.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету.

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 167.

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

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личном сазнању да је штета проузрокована.

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

Члан 168.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету подноси 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.

Кад донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, директор заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 169.

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 утврђење њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 170.

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

Послодавац може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О том да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

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

Члан 171.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

VIII – КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 172.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да уради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (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. Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 173.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 172. овог уговора по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

IX – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 174.

Овај уговор се закључује на три године.

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

Члан 175.

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

Члан 176.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, односно одредбе закона.

Члан 177.

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу директор послодавца, оснивач и репрезентативни синдикати.

Члан 178.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 174. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорене стране.

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

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивања нових, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 179.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор ЈКП „Погребне услуге” („Службени лист града Београда”, број 26/06).

Члан 180.

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

ЈКП „Погребне услуге” Број 7088, 1. септембра 2009. године	Скупштина града Београда Број 110-2975/09 Г, 14. септембра 2009. године
Директор Драган Балтовски, с. р.	Градоначелник Драган Ђилас, с. р.

ССС – Савез самосталних синдиката Београда
Синдикална организација ЈКП „Погребне услуге”
Број 7088/1, 1. септембра 2009. године

Председник
в.д. Драган Велимировић, с. р.

Независни синдикат радника у ЈКП „Погребне услуге”
Број 7088/2, 1. септембра 2009. године

Председник
в.д. Снежана Јуричић, с. р.

Синдикат ЈКП „Погребне услуге”
Независност Београд
Број 7088/3, 1. септембра 2009. године

Председник
Милан Николић, с. р.

Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Београд
Број 7088/4, 1. септембра 2009. године

Председник
Миливоје Павловић, с. р.

Синдикат „Београдских гробља”
Број 7088/5, 1. септембра 2009. године

Председник
Стево Обрадовић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и члана 82. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 16/09), Савез самосталних синдиката Србије Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”, генерални директор ЈКП „Паркинг сервис” и градоначелник града Београда у име града Београда, као оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПАРКИНГ СЕРВИС”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и колек-

тивним уговорима, уређују се: права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Паркинг сервис” (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмор и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада, накнада зараде и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Оснивач је град Београд.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис”.

Репрезентативни синдикат је Савез самосталних синдиката Србије Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”.

Члан 3.

Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних и стамбених делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором.

Послодавац и оснивач обезбеђују средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% када средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода послодавца.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Овај уговор обавезује све запослене код послодавца.

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

2. Однос закона, овог колективног уговора, другог општег акта послодавца и уговора о раду

Члан 5.

Овај уговор, други општи акти послодавца и Уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и колективним уговорима. Овим уговором, другим општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 6.

Одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, сматрају се ништавим.

У случају из става 1. овог члана, примењује се закон, овај уговор и други општи акти послодавца.

3. Основна права, обавезе и одговорности запослених и послодавца

Члан 7.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености.

сти, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 8.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге дете, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту.

Члан 9.

Запослени, непосредно или преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима и закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада.

Представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити трпети последице због своје активности, ако поступа у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 10.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених Уговором о раду;
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Члан 11.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду;
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама запослених и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

4. Забрана дискриминације

Члан 12.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Дискриминација из претходног става овог члана забрањена је у односу на:

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;
- образовање, оспособљавање и усавршавање;
- напредовање на послу;
- отказ Уговора о раду.

Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 12. овог уговора које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 14.

Дискриминацијом се не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 12. овог уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 15.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 12. и 13. овог уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

II – РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

1.1. Услови за заснивање радног односа

Члан 16.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник доноси генерални директор.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писану сагласност родитеља, усвојоца или староца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Инвалидна лица заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен законом, ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 17.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које 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 правима из члана 9, став 1, алинеја 3. овог уговора.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању поро-

лице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са послодавцем под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

1.2. Уговор о раду

Члан 18.

Радни однос заснива се Уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и генерални директор.

Послодавац може, пре заснивања радног односа, вршити проверу стручних и психофизичких способности кандидата.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

Члан 19.

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

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом и доставља репрезентативним синдикатима у предузећу.

Пријем новозапослених може да се врши по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 20.

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

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и генерални директор или лице које генерални директор овласти.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом и запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 21.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- стручну спрему и занимање запосленог;
- врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- време трајања уговора о раду на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуно или скраћено);
- новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- позивање на колективни уговор, односно о правилник о раду који је на снази;
- време трајања дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

1.3. Ступање на рад

Члан 22.

Запослени ступа на рад даном утврђеним Уговором о раду.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Члан 23.

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

1.4. Пробни рад

Члан 24.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се услови за које се уводи пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 25.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком.

Отказни рок из става 2. овог члана износи пет радних дана.

Члан 26.

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

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

1.5. Радни однос на одређено време

Члан 27.

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

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

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

Члан 28.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности, као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

1.6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 29.

Послодавац може да закључи Уговор о раду за послове за које су прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених правилником из члана 16. овог уговора, мора да испуњава и следеће услове за рад: да је извршилац мушког пола, да није млађи од 18 година и да поседује посебне здравствене и психо-физичке способности.

Послови са посебним условима рада утврђују се правилником послодавца.

Посебним условима рада сматрају се нарочито:

– услови рада у којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења (рад у просторијама загађеним хемијским, физичким и биолошким штетностима; рад под дејством штетних зрачења; рад на високој или ниској температури; и други услови рада који штетно утичу на здравље запосленог);

– специфични технолошки процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду;

– специфични захтеви радног места који, у циљу безбедног рада, условљавају посебне здравствене, физичке и психофизичке способности запосленог за рад.

1.7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 30.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом на неодређено или одређено време.

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се послови са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом, овим уговором или уговором о раду другачије одређено.

Члан 31.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

1.8. Приправници

Члан 32.

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 школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником из члана 14. овог уговора.

Правилником из члана 16. овог уговора утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж најдуже траје годину дана, ако законом није другачије одређено.

Члан 33.

Уговором о раду утврђује се да приправник за време трајања приправничког стажа има сва права, обавезе и одговорности која произилазе из радног односа.

Уговором о раду утврђује се посебно дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Члан 34.

Приправник који је положио приправнички испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи стручни испит, престаје радни однос код послодавца, у складу са законом и овим уговором.

2. Радно време

2.1. Пуно радно време

Члан 35.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом и овим уговором није другачије одређено.

Радно време може износити и краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Према потребама процеса рада и организационих делова генерални директор може утврдити и клизно радно време на почетку, односно завршетку радног дана и то највише до 1,5 часова.

2.2. Непуно радно време

Члан 36.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 30. овог уговора.

2.3. Скраћено радно време

Члан 37.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се послови са скраћеним радним временом.

Скраћено радно време из става 1. овог члана, утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

2.4. Прековремени рад

Члан 38.

На захтев послодавца, 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 (у даљем тексту: прековремени рад).

Послодавац у току пословне године може организовати процес рада у времену дужем од пуног радног времена, од фонда часова продуженог – прековременог рада утврђеног Програмом рада пословања предузећа за текућу календарску годину.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно, а највише 240 часова у календарској години.

2.5. Распоред радној времена

Члан 39.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује генерални директор послодавца.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 40.

Генерални директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

2.6. Прерасподела радног времена

Члан 41.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

Члан 42.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена из члана 41. овог уговора, не сматра се прекровеним радом.

Члан 43.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 37. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 44.

Запосленом који у одређеном периоду од шест месеци у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 41. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана, запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

Члан 45.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или са дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писану сагласност запосленог.

Члан 46.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови прекровеног рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

2.7. Посебни услови рада

Члан 47.

Посебним условима рада сматрају се рад на отвореном, рад у сменама и ноћни рад и представљају основ за увећање зараде.

Радом на отвореном простору сматра се рад који запослени обавља сваког радног дана на отвореном простору у трајању дужем од половине радног времена.

Радом у сменама сматра се рад који се обавља у две или три смене, у оквиру процеса рада који у континуитету траје 24 часа.

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

Члан 48.

Ако је рад организован у сменама, мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз његову писану сагласност.

3. Одмори и одсуства*3.1. Одмор у току дневног рада*

Члан 49.

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

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

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

Време из става 1, 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 50.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

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

3.2. Дневни одмор

Члан 51.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом није другачије одређено.

3.3. Недељни одмор

Члан 52.

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

3.4. Годишњи одмор

Члан 53.

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

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

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

Члан 54.

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

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу радног искуства, сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту, здравственог стања запосленог или члана уже породице (инвалид) и посебних отежаних услова рада.

Члан 55.

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

1. По основу радног искуства и то:
 - један радни дан за сваких навршених пет година стажа осигурања, а највише седам радних дана.
 2. По основу сложености посла и то:
 - два радна дана за послове за које се захтева од I и IV степена стручне спреме;
 - три радна дана за послове за које се захтева V и VI и степен стручне спреме;
 - четири радна дана за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме.
 - три радна дана за послове са посебним овлашћењима и одговорностима.
 3. По основу услова рада и то:
 - четири радна дана за услове рада (рад на отвореном простору, рад у сменама, ноћни рад).
 4. По основу здравственог стања и то:
 - четири радна дана запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до четрнаест година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју.
- У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 5. онда се годишњи одмор по свим основама увећава за пет радних дана.
5. По основу посебних отежаних услова рада и то:
 - три радна дана за радна места посебним условима рада на којима раде запослени са скраћеним радним временом.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 35 радних дана у току календарске године, по свим основама.

Члан 56.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и 50 година живота и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота запосленог и запослене, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Члан 57.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не рачунају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Члан 58.

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

Члан 59.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години:

- ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;
- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор, због прекида радног односа у смислу члана 53. став 1. овог уговора.

Члан 60.

Годишњи одмор може да се користи у два дела. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у то-

ку календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 61.

У зависности од потребе посла, генерални директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси генерални директор у писаној форми и доставља запосленом 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, према условима које запослени испуњава на дан доношења решења.

Генерални директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла.

Члан 62.

Запослени има право на накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене уговором о раду ако кривошћом послодавца не искористи нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године.

Послодавац ће исплатити накнаду због неискоришћеног годишњег одмора у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене уговором о раду запосленом, који не искористи нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, у следећим случајевима:

- услед престанка радног односа због губитка радне способности;
- услед престанка радног односа и остваривања права на пензију.

3.5. *Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)*

Члан 63.

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

- склапања брака седам радних дана,
- рођења детета – порођаја супруге седам радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог) седам радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог три радна дана,
- смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојеноца, брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим два радна дана,
- теже болести члана уже породице седам радних дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом до пет радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства четири радна дана,
- полагање стручног или другог испита, учешћа на семинарима, саветовањима, обуци свих врста седам радних дана,
- добровољног давања крви два радна дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана,
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима три до седам радних дана.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних, верских празника у складу са законом.

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Уз захтев се подноси одговарајућа документација (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства), а у изузетним случајевима иста може бити достављена у року до пет дана од завршетка плаћеног одсуства.

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

Члан 64.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам 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, израда докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

3.6. Неплаћено одсуство

Члан 65.

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

- нећа члана уже породице пет радних дана,
- нећа члана шире породице три радна дана,
- смрт сродника који нису наведени у члану 63. два радна дана, као и у другим случајевима, по одлуци генералног директора.

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

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

3.7. Мировање радног односа

Члан 66.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим уговором другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. закона;
- избора, односно именованја на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане потреба за његовим радом код послодавца;
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска конзуларна и друга представништва.

3.8. Стручно усавршавање и стипендирање

Члан 67.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада у складу са законом и општим актом послодавца.

Послодавац може запосленом који се самоиницијативно образује, стручно оспособљава и усавршава одобрити средства за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање под условима и на начин предвиђен општим актом послодавца.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да надокнади послодавцу трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Послодавац може да стипендира школовање деце преминулих запослених и деце запослених самохраних родитеља чији је други родитељ преминуо, до висине неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.

Послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за доделу стипендија.

Начин и услови стипендирања утврђују се уговором између генералног директора послодавца и корисника стипендије.

4. Заштита запослених

4.1. Заштита на раду

Члан 68.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом о раду, Законом о здрављу и безбедности на раду и овим уговором у организовању и спровођењу заштите на раду.

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

Члан 69.

Послодавац је обавезан да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

Послодавац је дужан да општим актом утврди послове на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења уз обавезу информисања синдиката.

На пословима утврђеним општим актом из става 2. овог члана, могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Управни одбор.

Члан 70.

Запослени су дужни да се оспособе за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима, своје и знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 71.

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

Члан 72.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди синдикат.

4.2. *Защити́та оmlадине*

Члан 73.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- на којима се претежно обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрација;
- који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из претходног става, тачка 1) и 2) само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у напред наведеним случајевима обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

4.3. *Защити́та ма́йеринсiва*

Члан 74.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама.

Запослена жена за прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писане сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу, само на основу његове писане сагласности.

4.4. *Породиљско одсу́ство и одсу́ство са рада ради не́ге де́тети́а*

Члан 75.

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

Запослена жена може да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније

45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

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

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Право из става 4. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

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

Члан 76.

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

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 75, став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 75. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 77.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 75. став 3. овог уговора.

4.5. *Одсу́ство ради посе́бне не́ге де́тети́а или дру́ге особе*

Члан 78.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 79.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три

месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из става 1. и 2. овог члана има лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења – и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1–3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 80.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegtије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зарату, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду.

Члан 81.

Права из члана 78. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 82.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом и овим уговором или Уговором о раду није друкчије одређено.

4.6. *Защитиша инвалида*

Члан 83.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, Послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Члан 84.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 83. овог уговора.

4.7. *Обавештење о привременој спречености за рад*

Члан 85.

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 послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу 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 послодавац 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.

4.8. *Посебна защитиша од отказа уговора о раду*

Члан 86.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ.

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

5. Зарада, накнада зарада и друга примања

5.1. *Зарада*

Члан 87.

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Зарату, у смислу става 1. овог члана, чини:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл), и
- других примања по основу радног односа уговорених уговором и Уговором о раду.

Под зарадом, у смислу претходног става, сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 88.

Зарада која се остварује 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, и
- месечног фонда остварених часова рада.

Цена радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа коју утврди социјално економски савет Републике Србије увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 89.

Маса зарада за запослене утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

Месечна бруто маса послодавца утврђиваће се закључком градоначелника града Београда у складу са одговарајућом политиком зарада у јавном сектору.

Члан 90.

Маса зарада за запослене утврђена чланом 89. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у чл. 87, 88, 91, 92, 95, 96, 99, 100, 101, 102, 103. став 3. и 104. овог уговора.

Маса зарада утврђена закључком градоначелника не умањује се по основу смањења броја запослених.

Члан 91.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова послодавца.

Вредност посла, из става 1. овог члана, утврђује се посебним актом који закључују послодавац и репрезентативни синдикат, којим се разрађују послови по групама и подгрупама послова.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону од 1:6, између најнижег и највишег коефицијента.

Члан 92.

Основна зарада из члана 88. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- радне дисциплине;
- одговорности према раду и средствима рада;
- радног искуства;
- степен стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради, и
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

Члан 93.

Остварени резултати рада запосленог утврђују се:

- на основу норматива за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити;
- на основу оцене радног доприноса кад се радни учинак не може мерити.

Члан 94.

Нормативи за остварене резултате рада за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити, утврђују се одлуком генералног директора на основу обима извршеног посла, полазећи од усвојеног годишњег плана пословања и времена потребног за извршење.

Оцену радног доприноса, када се радни учинак не може мерити, даје генерални директор на предлог непосредног руководиоца, у складу са критеријумима који се утврђују споразумом генералног директора послодавца и синдиката.

Члан 95.

Код послова код којих се радни учинак може мерити из члана 94, став 1. овог уговора, зарада запосленог се може умањити до 20%, односно увећати до 20% у зависности од оствареног учинка.

Код послова којих се радни учинак не може мерити из члана 94, став 2. овог уговора, зарада запосленог може се умањити до 20%, односно повећати до 40%.

Увећање зарада запосленима може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 96.

Основи за утврђивање резултата рада из члана 93. могу се примењивати и кумулативно на месечном нивоу, што значи да се увећање, односно умањење зараде запосленог на основу оцене радног доприноса може вршити и за послове за које су утврђене норме, с тим да укупно увећање зараде запосленог не може бити веће од 40%, односно укупно умањење зараде запосленог не може бити веће од 20%.

Члан 97.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене код послодавца у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између и 25. и 30. у текућем месецу,

- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде, достави писани обрачун, који запослени својеручно потписује.

5.2. Увећана зарада

Члан 98.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадни дан,
- ноћни рад,
- рад у смени и
- додатак на зараду по основу времена проведеног у радном односу (минули рад).

Члан 99.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена 45% од основице;
- за рад на дан празника који је нерадни дан у висини од 130% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, у висини од 30%;
- за рад у смени 3%, уколико је вреднован при утврђивању основне зараде;

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

При утврђивању распореда рада радника за прековремени рад, рад на дан празника који је нерадни дан, ноћни рад, рад у смени, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

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

Члан 100.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додатак на зараду по основу времена проведеног у радном односу (минули рад), у износу од 0,5% од основице утврђене овим уговором, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу.

5.3. Накнада зараде

Члан 101.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од 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 и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог или других лица;
- коришћења годишњег одмора или плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

– присуствовања седници Скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и савеза синдиката у својству члана.

Члан 102.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% од просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додаток на зараду, по основу времена проведеног у радном односу.

5.4. Накнада трошкова

Члан 103.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

– трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, у висини цене превозне карте. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користе јавни градски и приградски превоз као једино средство превоза. Послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају.

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целости према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорије;

– дневницу за службено путовање у иностранство, најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника;

– трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру у износу од 30% цене једног литра бензина;

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

Коришћење сопственог путничког аутомобила у службене сврхе одобрава се посебном одлуком генералног директора.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250 динара бруто зараде по радном дану.

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

Члан 104.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар месец претходне године.

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 из разлога утврђених чланом 62. овог уговора, има право на накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора, има право и на накнаду штете за неисплаћени регрес у висини утврђеној овим чланом.

5.5. Друга примања

Члан 105.

Послодавац је дужан да запосленом исплати друга примања која не улазе у зараду и то:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, најмање у висини износа три зараде коју би радник остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у граду Београду, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике ако је то за запосленог повољније;

– помоћ запосленом за рођење сваког детета, у висини износа две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата, а уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на помоћ припада само једном родитељу;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга, деце и родитеља запосленог; у случају смрти детета уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на накнаду припада само једном родитељу; у случају смрти родитеља уколико су код послодавца запослена рођена браћа или сестре право на накнаду припада само једном од запослених;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог припада брачном другу и деци, а родитељима само у случају да запослени нема брачног друга и децу;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Одлуку о исплати и начину исплате других примања из става 1. овог члана доноси генерални директор.

Члан 106.

Послодавац може деци запосленог узраста до 12 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.

Право из претходног става, деца чија су оба родитеља запослена код послодавца, могу остварити само преко једног запосленог родитеља.

Послодавац може запосленим женама да обезбеди поклон поводом 8. марта – Дана жена, при чему овакво давање из средстава послодавца, сходно Закону о раду има карактер зараде.

Члан 107.

Послодавац може запосленом обезбедити право и исплатити јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности од градоначелника.

Под јубиларном годином рада предузећа подразумева се најмање 20 година постојања предузећа, а после тога свака наредна десетогодишњица рада укључујући и статусне промене којим наставља рад као правни следбеник.

Послодавац може запосленом обезбедити право и исплатити јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада радника код послодавца, у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда. Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме се стиче право.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада радника код послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога свака 5. година рада код истог послодавца. Висина награде за сваку наредну петогодишњицу увећава се за 1/4 месечне за-

раде код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда, односно највише 2,5 зараде за проведених четрдесет година рада.

Висина награде као јубилеја или поводом јубиларне године рада одређује се одлуком Управног одбора на предлог генералног директора, а у складу са критеријумима и мерилима утврђеним посебним актом.

Члан 108.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање по добијеној сагласности од градоначелника града Београда и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, а исплату врши послодавац по добијеној сагласности од градоначелника града Београда.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може поред осигурања из става 1. и 2. овог члана, да додатно осигура запослене из дела основне делатности – паркинг контролоре.

Додатно осигурање из става 3. овог члана, укључује ризик претрпљеног великог стреса, страха и душевног бола због напада трећих лица у току радног времена.

5.6. Солидарна помоћ

Члан 109.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ у случају:

- теже болести запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог;
- наступања теже инвалидности запосленог;
- ублажавања последица елементарних непогода;
- набавке лекова за запослене или члана уже породице;
- помоћи породици умрлог запосленог, и
- набавке ортопедских помагала и ортопедских протеза.

Солидарну помоћ из претходног става за случајеве из тачке 1) до 4) Послодавац може исплатити у износу од једне до три просечне зараде у привреди града Београда у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата, а за случајеве из тачке 5) до 7) до износа трошкова према приложеним рачунима.

Под члановима уже породице у смислу тачке 1) и 5) става 1. овог члана, сматрају се брачни друг и деца, а само изузетно и родитељи запосленог у случају да немају других примања.

Право на солидарну помоћ из тачке 6) става 1. овог члана у случају смрти запосленог послодавац може исплатити: брачном другу и деци умрлог запосленог, родитељима умрлог, уколико није имао брачног друга нити децу, браћи, сестрама, уколико није имао брачног друга, децу, нити родитеље.

5.7. Зарада из добити

Члан 110.

Послодавац може запосленима да исплати зараду из добити уз услов да се не прелази годишње планирана маса зарада, у складу са законом у висини коју утврђује Управни одбор, уз сагласност оснивача.

Одлуку о расподели добити и исплати зараде из добити из става 1. овог члана доноси Управни одбор, на предлог генералног директора.

Члан 111.

Право на зараду из добити из члана 110. има и запослени:

- који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад;

– на породилском одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата зараде из добити, провео на раду;

– који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата зараде из добити;

– коме је у току пословне године престао радни однос.

Износ зараде из добити утврђује се сразмерно исплаћеној заради коју је запослени остварио за годину за коју се врши исплата зарада из добити.

5.8. Минимална зарада

Члан 112.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене код послодавца, увећава се за 20% у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Члан 113.

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

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

6. Престанак радног односа

6.1. Опште одредбе о престанку радног односа

Члан 114.

Радни однос престаје:

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

Члан 115.

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

– ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

– ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;

– ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

– ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

– у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

6.2. Сјоразумни ѿресѿанак радној односа

Члан 116.

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

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

6.3. Оѿказ од сѿране зайосленој

Члан 117.

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 из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

6.4. Оѿказ од сѿране ѿслодавца

Члан 118.

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

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 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;
- ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171, став 1, тачка 1) до 4) Закона о раду;
- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33, став 1, тачка 10) Закона о раду;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 119.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду, у случају из члана 118, става 1, тачка 1) до 6) овог уговора запосленог писменим путем 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 на наводе из упозорења.

У упозорењу из претходног става послодавац 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.

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

Члан 120.

Послодавац је дужан да упозорење из претходног члана овог уговора достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 121.

Отказ уговора о раду из члана 118, става 1, тачка 9) овог уговора послодавац може дати запосленом само, ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из члана 118, став 1, тачка 9) овог уговора, на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из претходног става овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 122.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 118. овог уговора, не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- одслужење или дослужење војног рока;
- чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- деловање у својству представника запослених у складу са законом;
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу с законом и овим Уговором.

6.5. Посѿуйак у случају оѿказа

Члан 123.

Отказ уговора о раду из члана 118, став 1, тачка 1), 2), 3), 5) и 6) 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 118, став 1, тачка 4) овог уговора послодавац може дати запосленом, најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 124.

Уговор о раду отказује се решењем и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу претходног става овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења из става 1. овог члана, осим ако истим није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

Члан 125.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из претходног става послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 126.

Поступак за проверу остварених резултата или утврђивања потребних знања и способности запосленог покреће се решењем генералног директора на основу предлога непосредног руководиоца.

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове које запослени обавља и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или неопстојање потребних знања и способности.

Пресудне чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује комисија коју образује генерални директор, састављена од најмање три члана од којих је један представник организације синдиката, а остали чланови комисије бирају се из редова запослених са најмање истим степеном стручне спреме, као запослени чије се знање и способности проверавају, који раде на истим или сличним пословима.

Запосленом који не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности може се отказати уговор о раду, у складу са законом.

Члан 127.

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 најмање месец дана, а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 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 генералним директором или запосленим кога он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

б.б. Вишак запослених

Члан 128.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена, доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Члан 129.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надле-

жном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 130.

Програм нарочито садржи: разлоге престанка потребе за радом запослених;

– укупан број запослених код послодавца;

– број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

– критеријуме за утврђивање вишка запослених;

– мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуну радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

– средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

– рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси Управни одбор послодавца.

Члан 131.

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

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

Члан 132.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 133.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 118, став 1, тачка 9) овог уговора, запосленом исплати отпремнину.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, за првих десет година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог, за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко десет година проведених у радном односу.

Члан 134.

Зарадом у смислу претходног члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 135.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 133. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 136.

Управни одбор послодавца формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања

основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Социјалним програмом могу се утврдити другачији критеријуми и отпремнине у већим износима од утврђених овим уговором.

Уколико се средства за исплату отпремнина по основу решавања технолошког вишка обезбеђују из буџета оснивача, критеријуми за утврђивање висине примењиваће се из Програма за решавање технолошког вишка запослених, који закључи оснивач и репрезентативни синдикати.

Члан 137.

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

Изузетно, 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 138.

Комисија за социјални дијалог је обавезна да припреми Програм рационализације броја запослених за период 2009–2012. године, поштујући специфичности послова послодавца.

III – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 139.

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 код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебна 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 140.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 139. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац Уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

IV – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 141.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, 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.

Члан 142.

Поступак утврђивања одговорности запосленог покреће се на основу писане пријаве или непосредног сазнања генералног директора и обухвата: именовање комисије за утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку генералног директора са образложењем.

Члан 143.

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 несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 144.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси одлуку којом се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности.

Члан 145.

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

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писану 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 146.

Запослени који је у 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 147.

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

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.

V – УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 148.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

– уколико је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину послодавца у висини од најмање две просечне зараде исплаћене код послодавца, у последња три месеца у односу на датум учињене повреде;

– уколико је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, пре истека рока из члана 119, став 1. и члана 120, став 2. овог уговора.

Члан 149.

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

Члан 150.

Удаљење запосленог са рада из члана 148. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 118, став 1, тачка 2) до 4) овог уговора.

Члан 151.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 148. и 149. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породичу једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 150. овог Уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 152.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 148. и 149. овог уговора, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 151. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

– 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;

– ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 118, став 1, тачка 2) до 4) овог уговора.

Члан 153.

Послодавац може запосленом због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 118, став 1, тачка 2) и 3) овог уговора да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из претходног става може се изрећи у трајању од једног до три радна дана.

VI – ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 154.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорних услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 157. овог уговора;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 157. овог уговора;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 129. овог уговора;

5) из члана 21, став 1, тачка 10) и 11) овог уговора.

Одговарајући посао у смислу става 1, тачка 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 155.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном 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.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из претходног става.

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

Члан 156.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

- ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из претходног става само уз лични пристанак.

Члан 157.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословног простора или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из претходног става и у другим случајевима утврђеним овим уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада уколико су испуњени услови из члана 156, став 1, тачка 2) овог уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује Уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

VII – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

7.1. *Општије одредбе*

Члан 158.

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

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

Запосленом се у писаном облику лично доставља сваки позив, обавештење, решење или било који други акт који се односи на остваривање права, обавеза и одговорности из радног односа, са образложењем и поуком о правном леку, уз његов потпис да је исто примио.

У случају да је запослени одсутан са рада из било ког разлога, или није у могућности да непосредно прими акт из става 3. овог члана, достава се врши слањем препоручене пошиљке или телеграма на последњу адресу коју је запослени пријавио послодавцу.

Уколико запослени одбије пријем аката, ако је његова адреса непозната, или се достава не може извршити слањем препоручене пошиљке или телеграма из било ког разлога, достављање се врши истицањем на огласној табли послодавца, а по протеклу рока од три дана сматра се да је достављање запосленом извршено.

7.2. *Заштитна појединачних права*

Члан 159.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање решити споразумно.

Спорна питања у смислу овог члана решава арбитар.

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

Рок за покретање поступка пред арбитром три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 160.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, 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 – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 161.

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

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

Члан 162.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да послодавац пружа услуге које су од значаја за функционисање града.

Члан 163.

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 законом.

IX – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 164.

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активних 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 165.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то:

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

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

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

Члан 166.

Послодавац је дужан:

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

– да омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или републике изабраног у органе синдикалне централе да професионално обавља функцију, 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 синдикалне подружнице и синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката;

– да председницима Савеза самосталних синдиката Синдикалне организације и синдикалним повереницима других (нерепрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, у складу са законом;

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

– да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

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

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 167.

Председник репрезентативног синдиката који професионално обавља своју дужност за време трајања мандата има право на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима које је обављао до ступања на нову дужност.

Члан 168.

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, овим уговором и Уговором о раду и то: представнику запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 169.

Репрезентативни синдикат и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању послодавца и да не реме-ти прописану радну дисциплину.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

X – МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

10.1. Спорови у закључивању и у примени овој колективној уговора (колективни радни спор)

Члан 170.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

10.2. Спорови у примени овој колективној уговора (индивидуални радни спор)

Члан 171.

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 спорова.

10.3. Рокови засијарелости и оштраживања из радног односа

Члан 172.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XI – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

11.1. Привремене и повремене послове

Члан 173.

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

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање и право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

11.2. Уговор о делу

Члан 174.

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

11.3. Уговор о заступању или посредовању

Члан 175.

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца.

11.4. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 176.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

– са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци;

– са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања односно специјализације.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, овим уговором или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог уговора.

11.5. Дојунски рад

Члан 177.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

XII – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 178.

Представнике запослених именује и разрешава у Управном и Надзорном одбору оснивач на предлог запослених.

Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор послодавца, који чине 1/3 чланова на основу предлога синдиката. Поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања води и за њега одговара репрезентативни синдикат у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом послодавца.

Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Управног и Надзорног одбора, предлози запослених ће се достављати генералном директору послодавца сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 179.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку промена код послодавца, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија послодавца, и има право давања мишљења и предлога.

Члан 180.

Управни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених, уз мишљење репрезентативног синдиката.

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

Члан 181.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван послодавца омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима послодавца.

XIII – ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Учесници овог колективног уговора, репрезентативни синдикат код послодавца и директор, дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора из става 1. овог члана не постигне сагласност у закључивању колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорног питања.

Састав, начин рада и дејство одлуке о арбитражи споразумно утврђују учесници у закључивању овог колективног уговора.

Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

13.1. *Поступак за измену и допуну колективног уговора*

Члан 182.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници овог уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

13.2. *Важење и ојказ колективног уговора*

Члан 183.

Овај уговор закључује се на период од три године.

Важење овог уговора може престати споразумом учесника овог уговора или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум о престанку овог уговора потпишу учесници овог уговора.

Овај уговор престаје отказом када један од учесника овог Уговора поднесе писани отказ другом учеснику овог уговора.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, ако законом није другачије одређено, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

Члан 184.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

XIV – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 185.

Закључивањем овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Паркинг сервис”, објављен у „Службеном листу града Београда”, број 27/2006 од 22. децембра 2006. године.

Члан 186.

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

Савез самосталних синдиката Србије
Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”
Број 6648, 2. септембра 2009. године

Председник
Биљана Бојовић, с. р.

Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис”
Број 6648, 2. септембра 2009. године
Генерални директор
Бобан Ковачевић, с. р.

Град Београд
Број 110-2976/09, 14. септембра 2009. године
Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

Градоначелник града Београда, 11. фебруара 2009. године, на основу члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, број 39/08) и члана 3. Правилника о критеријумима и мерилима за одређивање висине накнаде за издавање лиценце за обављање енергетских делатности („Службени лист града Београда”, број 22/08), донео је

РЕШЕЊЕ

О ВРЕДНОСТИ КОЕФИЦИЈЕНТА ЗА ОБРАЧУН ВИСИНЕ НАКНАДЕ ЗА ИЗДАВАЊЕ ЛИЦЕНЦЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ЕНЕРГЕТСКИХ ДЕЛАТНОСТИ ЗА 2009. ГОДИНУ

1. Вредност коефицијента за обрачун висине накнаде за издавање лиценце за обављање енергетских делатности за 2009. годину износи 11.000,00 динара.

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

Градоначелник града Београда
Број 3-252/09-Г, 11. фебруара 2009. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

Градоначелник града Београда, 28. августа 2009. године, на основу члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02, 107/05 и 108/05), члана 23. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 16/97 и 42/98) и члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, број 39/08), донео је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ЦЕНОВНИК УСЛУГА ЈАВНОГ ВОДОПРИВРЕДНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДВОДЕ”

1. Даје се сагласност Јавном водопривредном предузећу „Београдводе” из Београда на Ценовник услуга, који је донео Управни одбор под бројем 2792-Х/9 на седници одржавној 14. августа 2009. године.

2. Решење и ценовник објавити у „Службеном листу града Београда”, а ценовник се примењује наредног дана од дана објављивања.

Градоначелник града Београда
Број 38-2633/09-Г, 28. августа 2009. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

ЈЕДИНИЧНЕ ЦЕНЕ ОСНОВНИХ ПОЗИЦИЈА РАДОВА НА РЕДОВНОМ ОДРЖАВАЊУ ВОДОПРИВРЕДНИХ ОБЈЕКТА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА БЕОГРАДА ЗА 2009. ГОДИНУ

<i>Редни број</i>	<i>Ознака нормe</i>	<i>Број анализе</i>	<i>Опис позиције</i>	<i>Јединица мере</i>	<i>Јединична цена у динарима</i>
	1.		Припремни радови		
1 .	GN 100.107.1	1.GPR.1	Израда прилаза – трепни	по m ²	248,66
2 .	GN 100.107.2	1.GPR.2	Израда привремене ограде	по m'	133,94
3 .	GN 100.108.1	1.GPR.3	Израда левка за спуштање материјала	по m'	1.344,34
4 .	GN 100.109.1	1.GPR.4	Израда кочића до 50 cm	по ком.	91,47
5 .	GN 100.109.3	1.GPR.5	Израда кочића до 100 cm	по ком.	176,78
5a.		1.GPR.6	Израда елабората	по ком.	65.799,40
	2.		Земљани радови		
6 .	GN 200.109.2' A1	2GZEM.1	Ручни ископ земље II категорије са одбацивањем на обе стране природно влажна без жила и корења	по m ³	783,70
7 .	GN 200.109.2' A2	2GZEM.2	Ручни ископ земље II категорије са одбацивањем на обе стране мокра без жила и корења	по m ³	1.018,81
8 .	GN 200.109.2' A3	2GZEM.3	Ручни ископ земље II категорије са одбацивањем на обе стране житка без жила и корења	по m ³	1.206,91
9 .	GN 200.109.3' A1	2GZEM.4	Ручни ископ земље III категорије са одбацивањем на обе стране природно влажна без жила и корења	по m ³	1.059,05
10 .	GN 200.109.3' A2	2GZEM.5	Ручни ископ земље III категорије са одбацивањем на обе стране мокра без жила и корења	по m ³	1.376,77
11 .	GN 200.109.3' A3	2GZEM.6	Ручни ископ земље III категорије са одбацивањем на обе стране житка без жила и корења	по m ³	1.630,94
12 .	GN200.201.1	2GZEM.7	Ручно насипање земље III категорије до 30 cm	по m ³	302,59
13 .	GN200.202.1A3	2GZEM.8	Ручно планирање земљаних површина земље III категорије равне површине	по m ²	151,29
14 .	GN200-202.1B3	2GZEM.9	Ручно планирање земљаних површина земље III категорије косе површине	по m ²	181,55
15 .	GN200.203.1	2GZEM.10	Ручно разастирање природног шљунка за тампон d = 10 cm косе повр.	по m ²	370,55
16 .	GN200.301.1	2GZEM.11	Крчење шибља булдожером са гурањем на даљину 20 m	по m ²	15,64
17 .	GN200.302.1	2GZEM.12	Машински ископ хумуса булдожером	по m ³	194,24
18 .	GN200.303.1	2GZEM.13	Машински откоп песка булдожером са гурањем 10 m	по m ³	288,75
19 .	GN200.303.2	2GZEM.14	Машински откоп шљунка булдожером са гурањем 10 m	по m ³	226,39
20 .	GN200.303.3.3	2GZEM.15	Машински ископ земље III категорије булдожером	по m ³	152,60
21 .	GN200.304.3'3	2GZEM.16	Машинско разастирање ископа земље III категорије булдожером у слојевима до 30 cm	по m ³	45,85

Редни број	Ознака норме	Број анализе	Опис позиције	Јединица мере	Јединична цена у динарима
22 .	GN200.304'.3'.3	2GZEM.17	Машинско разастирање ископа земље III категорије булдожером у слојевима до 30 cm и дотеривање шарпе према профилу	по m ³	66,02
23 .	GN200.304'.5.3	2GZEM.18	Машинско разастирање ископа земље V категорије булдожером у слојевима до 30 cm	по m ³	121,30
24 .	GN200.305'.1'.3	2GZEM.19	Машинско разастирање хумуса булдожером у слојевима до 30 cm, гурањем	по m ³	111,76
25 .	GN200.305'.1'.4	2GZEM.20	Машинско разастирање хумуса булдожером у слојевима до 30 cm, гурањем са дотеривањем шарпе према профилу	по m ³	300,88
26 .	GN200.307'.5.2	2GZEM.21	Ископ канала у земљи III категорије багером природно влажна земља	по m ³	183,62
27 .	GN200.307'.5.5	2GZEM.22	Ископ канала у земљи III категорије багером мокра земља	по m ³	190,99
28 .	GN200.307'.SK.5	2GZEM.23	Ископ канала у земљи III категорије багером сајлашем мокра земља	по m ³	185,42
29 .	GN200.307'.5.2	2GZEM.24	Ископ канала у земљи III категорије багером природно влажна земља профилном кашиком	по m ³	227,87
30 .	GN200.307'.5.4	2GZEM.25	Ископ канала у земљи III категорије багером мокра профилном кашиком	по m ³	264,00
31 .	GN200.311.1.2.1	2GZEM.26	Вађење пањева багером Ø 15 – 25 cm	по m ³	722,68
32 .	GN200.311.1.2.2	2GZEM.27	Вађење пањева багером Ø 25 – 50 cm	по m ³	1.204,96
33 .	GN200.311.1.2.3	2GZEM.28	Вађење пањева багером > 50 cm	по m ³	2.999,13
34 .	GN200.312.1.1	2GZEM.29	Утовар песка утоваривачем у возило, природно влажан материјал	по m ³	131,12
35 .	GN200.312.1.2	2GZEM.30	Утовар шљунка утоваривачем у возило, природно влажан материјал	по m ³	132,48
36 .	GN200.312.1.5	2GZEM.31	Утовар земље III категорије са утоваривачем у возило	по m ³	136,47
37 .	GN200.313.1	2GZEM.32	Сабијање насипа вибројежевима	по m ³	45,90
38 .	GN200.313.2	2GZEM.33	Сабијање насипа вибрационим ваљком	по m ³	46,40
39 .	GN200.315.1	2GZEM.34	Сабијање насипа вибропловом	по m ³	47,56
40 .	GN 200.316.1	2GZEM.35	Ископ рупа за садњу садница	по ком.	511,87
41 .	GN 200.316.1.2	2GZEM.36	Бушење рупа тракторском бушилицом	по ком.	329,39
42 .	GN 200.317.1.A.1	2GZEM.37	Ручно хумузирање површина – равна површина	по m ²	141,21
43 .	GN 200.317.1.B.1	2GZEM.38	Ручно хумузирање површина – коса површина	по m ²	176,51
	3.		Тесарски радови		
44.	GN 200.320.11.	3.GTES1	Разупирање рова од 0 – 4 m дубине	по m ²	539,24
45.	GN 601.210.11	3.GTES2	Израда једностране оплате подрумских, потпорних и зидова склоништа d = 30 cm	по m ²	1.664,65
46.	GN 601.211.1P	3.GTES3	Израда једностране оплате подрумских, потпорних и зидова склоништа d = 30 cm	по m ²	1.796,33
	4.		Армирачки радови		
47.	GN 400-101.3.1	4.GARM1	Уградња арматуре једноставне и средње сложености Ø 6 – 12	по kg	197,21

Редни број	Ознака нормe	Број анализе	Опис позиције	Јединица мере	Јединична цена у динарима
48.	GN 400-106B11	4.GARM2	Монтажа електроварене мрежасте арматуре	по kg	97,49
	5.		Бетонски радови		
49.	GN 400.106B111	5.GBET1	Ручно уграђивање бетона МБ 15	по m ³	8.969,14
50.	GN 400.106B112	5.GBET2	Ручно уграђивање бетона МБ 20	по m ³	9.476,64
51.	GN 400.106B113	5.GBET3	Ручно уграђивање бетона МБ 25	по m ³	9.984,14
52.	GN 400.106B114	5.GBET4	Ручно уграђивање бетона МБ 30	по m ³	10.999,14
53.	GN 400-106B11	5.GBET5	Бетонирање неармираних тампона d = 10 cm	по m ³	1.229,88
	6.		Биолошки и биотехнички радови		
54.	GN 274.601.1	6.GBBR1	Ручно кошење густо обрасле траве	по m ²	10,09
55.	GN 274.601.2	6.GBBR2	Ручно сечење шибља до 3 cm дебљине	по m ²	25,22
56.	GN 274.601.3	6.GBBR3	Ручно сечење шибља од 3 cm до 5 cm дебљине	по m ²	30,26
57.	GN 274.601.4	6.GBBR4	Ручно крчење израслина	по m ²	50,43
58.	GN 400.602.41	6.GBBR5	Машинско кошење траве тракторском косачицом	по m ²	1,88
59.	GN 200.317.1.A.4	6.GBBR6	Засејавање травом	по m ²	7,54
60.	GN 200.317.1.B.4	6.GBBR7	Засејавање травом – коса површина	по m ²	8,80
61.	GN 200.205.2.B1	6.GBBR8	Сечење дрвећа моторном тестером без кресања грана – тврдо дрво Ø 10 – 20 cm	по ком.	279,17
62.	GN 200.205.2.B2	6.GBBR9	Сечење дрвећа моторном тестером без кресања грана – тврдо дрво Ø 20 – 30 cm	по ком.	518,32
63.	GN 200.205.2.B3	6.GBBR10	Сечење дрвећа моторном тестером без кресања грана – тврдо дрво Ø 30 – 50 cm	по ком.	1.253,72
64.	GN 200.205.2.B4	6.GBBR11	Сечење дрвећа моторном тестером без кресања грана – тврдо дрво > Ø 50 cm	по ком.	2.309,88
65.	GN 200.206.1.1	6.GBBR12	Ручно вађење пањева до Ø 15 cm	по ком.	706,03
66.	GN 200.206.1.2	6.GBBR13	Ручно вађење пањева Ø 15 – Ø 25 cm	по ком.	1.109,48
67.	GN 200.206.1.3	6.GBBR14	Ручно вађење пањева Ø 25 – Ø 50 cm	по ком.	3.025,86
68.	GN 200.206.1.4	6.GBBR15	Ручно вађење пањева > Ø 50 cm	по ком.	7.564,65
69.	GN 200.207.2.1	6.GBBR16	Ручно крчење корења шибља	по m ²	706,03
70.	GN 200.207.2.2	6.GBBR17	Ручно крчење корења багремца	по m ²	1.109,48
	7.		Радови у камену		
71.	GN900.103.23	7GRK1	Израда габиона дим. 2 x 1 x 0,50 m	по ком.	11.750,69
72.	GN301-351.A.2	7GRK2	Облагање косина канала ломљеним каменом и заливање малтером	по m ³	14.595,36
	8.		Пренос грађевинског материјала		
73.	GN900.103.9	8GPGM1	Превоз ископаног материјала ручним колицима I и II кат. природно влажна	по m ³	801,85

<i>Редни број</i>	<i>Ознака нормe</i>	<i>Број анализе</i>	<i>Опис позиције</i>	<i>Јединица мере</i>	<i>Јединична цена у динарима</i>
74.	GN900.103.13	8GPGM2	Превоз ископаног материјала ручним колицима III и IV кат.	по m ³	912,80
75.	GN900.103.16	8GPGM3	Превоз шљунка и песка природно влажан	по m ³	837,15
76.	GN900.103.19	8GPGM4	Превоз малтера – кречни и продужни	по m ³	867,41
77.	GN900.103.20	8GPGM5	Превоз бетона	по m ³	1.255,73
78.	GN900.103.22	8GPGM6	Превоз обрађеног камена	по m ³	912,80
79.	GN900.103.23	8GPGM7	Превоз ломљеног камена	по m ³	1.250,69
80.	GN900.103.25	8GPGM8	Превоз шута	по m ³	1.013,66
81.	GN900.103.28	8GPGM9	Превоз материјала у комадима до 20 kg по комаду	по m ³	953,15
82.	GN900.103.29	8GPGM10	Превоз материјала у комадима преко 20 kg по комаду	по m ³	796,81
83.	GN900.117.3	8GPGM11	Утовар и истовар ископа II категорије, природно влажан материјал	по m ³	322,76
84.	GN900.117.5	8GPGM12	Утовар и истовар ископа III категорије, природно влажан материјал	по m ³	373,19
85.	GN900.117.20	8GPGM13	Утовар и истовар ископа ломљеног камена d = 15 – 30 cm	по m ³	741,34
86.	GN900.117.26	8GPGM14	Утовар и истовар песка	по m ³	292,50
87.	GN900.117.30	8GPGM15	Утовар и истовар шљунка	по m ³	373,19
88.	GN900.117.70	8GPGM16	Утовар и истовар резане грађе	по m ³	373,19
89.	GN900.117.93	8GPGM17	Утовар бетонског гвожђа у шипкама	по t	1.089,31
	9.	16G-16/09	Механизација		
90.	16.1.	16.1.G-16/09	рад булдожера „KOMATSU” D41 E	по часу	6.050,04
91.	16.2.	16.2.G-16/09	рад булдожера „KOMATSU” D61 E	по часу	7.164,25
92.	16.3.	16.3.G-16/09	рад булдожера „TG” 75	по часу	5.277,95
93.	16.4.	16.4.G-16/09	рад булдожера „TG” 120	по часу	6.917,25
94.	16.5.	16.5.G-16/09	рад булдожера „KOMATSU” PC 120LC	по часу	7.371,92
95.	16.6.	16.6.G-16/09	рад багера „BGH” 1000	по часу	7.374,32
96.	16.7.	16.7.G-16/09	рад багера „BGH” 610 D сајлаш	по часу	5.687,75
97.	16.8.1.	16.8.1.G-16/09	рад компресора	по часу	3.120,25
98.	16.8.2.	16.8.2.G-16/09	рад ауто дизалице 32t	по часу	4.250,00
99.	16.8.3.	16.8.3.G-16/09	рад ауто дизалице 28t	по часу	3.875,00
100.	16.8.4.	16.8.4.G-16/09	рад ауто дизалице 16t	по часу	3.750,00
101.	16.9.	16.9.G-16/09	рад ауто дизалице 8t	по часу	3.500,00
102.	16.10.	16.10.G-16/09	рад камиона кипера	по часу	7.332,92
103.	16.11.	16.11.G-16/09	рад камиона до 3t доставни	по часу	3.534,12
104.	16.12.	16.12.G-16/09	рад трактора са прикључком (већи)	по часу	4.191,47

Редни број	Ознака нормe	Број анализе	Опис позиције	Јединица мере	Јединична цена у динарима
105 .	16.13	16.13.G-16/09	рад трактора са прикључком (мањи)	по часу	2.789,62
106 .	16.14.	16.14.G-16/09	рад трактора са приколицом (већи)	по часу	3.420,90
107 .	16.15.	16.15.G-16/09	рад утоваривача „ULT”	по часу	8.989,60
108 .	16.16.	16.16.G-16/09	рад утоваривача „Bobcat” S 175HF	по часу	3.474,41
109 .	16.17.	16.17.G-16/09	рад комбинирке	по часу	4.428,46
110 .	16.18.	16.18.G-16/09	рад вучног воза на превозу грађевинских машина	по часу	9.710,96
111 .	16.19.		превоз расутог материјала камионом до 1 km	по km	140,90
112 .	16.20.		превоз расутог материјала камионом до 2 km	по km	182,80
113 .	16.21.		превоз расутог материјала камионом до 3 km	по km	224,70
114 .	16.22.		превоз расутог материјала камионом до 4 km	по km	266,60
115 .	16.23.		превоз расутог материјала камионом до 5 km	по km	308,51
116 .	16.24.		превоз расутог материјала камионом до 10 km	по km	518,02
117 .	16.25.		превоз расутог материјала камионом до 15 km	по km	727,53
118 .	16.26.		превоз расутог материјала камионом до 20 km	по km	937,04
119 .	16.27.		превоз расутог материјала камионом до 25 km	по km	1.146,55
120 .	16.28.		превоз расутог материјала камионом до 30 km	по km	1.356,07

Јавно водопривредно предузеће „Београдводе”
Број 2792-Х/9, 14. августа 2009. године

Директор
М. Миловановић, с. р.

Градоначелник града Београда, 3. септембра 2009. године, на основу члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02, 107/05 и 108/05), члана 23. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 16/97 и 42/98), и члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, број 39/08), донео је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О НАЧИНУ УТВРЂИВАЊА СТВАРНИХ ТРОШКОВА У ПОСТУПКУ ВРШЕЊА ЈАВНИХ ОВЛАШЋЕЊА ЈАВНОГ ВОДОПРИВРЕДНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДВОДЕ”

1. Даје се сагласност Јавном водопривредном предузећу „Београдводе” из Београда на Одлуку о одређивању стварних трошкова у поступку вршења јавних овлашћења, који је донео Управни одбор на осмој седници одржаној 29. априла 2009. године.

2. Решење и Одлуку о стварним трошковима у поступку вршења јавних овлашћења објавити у „Службеном листу града Београда”, а она се примењује наредног дана од дана објављивања.

Градоначелник града Београда
Број 3-2679/09-Г, 3. септембра 2009. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

На основу члана 8. став 2. тачка 1. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, број 129/07), члана 96. став 3. Закона о водама („Службени гласник РС”, бр. 46/91, 53/93, 67/93, 48/94, 54/96, 54/96 и 101/05), члана 16. тачка 10. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/2000, 25/2002, 107/2005, 108/2005 – исправка и 123/2007) и члана 24. став 1. тачка 21. Статута ЈВП „Београдводе”, Управни одбор ЈВП „Београдводе” из Београда, на VIII редовној седници одржаној 29. априла 2009. године, донео је

О ДЛУКУ

О НАЧИНУ ОДРЕЂИВАЊА СТВАРНИХ ТРОШКОВА ЈВП „БЕОГРАДВОДЕ” У ПОСТУПКУ ВРШЕЊА ЈАВНИХ ОВЛАШЋЕЊА

Члан 1.

Овом одлуком утврђује се начин одређивања стварних трошкова ЈВП „Београдводе” у поступку вршења јавних овлашћења.

Трошкови из става 1. овог члана односе се на издатке учињене у оквиру обављања водопривредне делатности ЈВП „Београдводе”, у поступку издавања водопривредних услова, сагласности, дозвола, мишљења и потврда.

Члан 2.

Стварни трошкови ЈВП „Београдводе” у поступку издавања водопривредних услова, сагласности, дозвола, мишљења

и потврда утврђују се у зависности од врсте водопривредних објеката и сложености радова, које је потребно извести, цене часа рада запослених на обради захтева, као и броја часова неопходних за поступање по сваком појединачном захтеву.

Члан 3.

Цена часа рада запослених на обради захтева и издавање водопривредних услова, сагласности, дозвола, мишљења и потврда утврђује се за VII степен стручне спреме у износу од 1.990,00 динара/час, у коју су урачунате и пратеће услуге запослених са нижим степеном стручне спреме (техничари, возачи, дактилограф-оператер, референт водних књига и др.)

Број потребних часова рада запослених на обради захтева за издавање водопривредних услова, сагласности, дозвола, мишљења и потврда, утврђен је у табели 1, која је дата у прилогу ове одлуке и чини њен саставни део.

Изузетно од става 2. овог члана, број потребних часова рада запослених на обради захтева за посебно обимне и сложене објекте и радове који нису приказани у табели 1, одређује се помоћу коефицијента сложености (Ксл) из табеле 2, која је дата у прилогу ове одлуке и чини њен саставни део.

Коефицијент сложености из претходног става овог члана представља процентуално увећање броја потребних часова рада из табеле 1, у зависности од сложености – укупног броја објеката и радова по појединачном захтеву.

Члан 4.

Стварни трошкови ЈВП „Београдводе” у вршењу јавних овлашћења обрачунавају се применом формуле:

$$СТ = БС \times ЈЦ \times Ксл \text{ (дин.)}$$

где су:

СТ – стварни трошкови,

БС – број потребних часова рада запослених на обради захтева за издавање водопривредних услова, сагласности, дозвола, мишљења и потврда из члана 3. став 2 ове одлуке (табела 1),

ЈЦ – јединична цена рада запослених на обради захтева за издавање водопривредних услова, сагласности, дозвола, мишљења и потврда из члана 3. став 1, ове одлуке, Ксл – коефицијента сложености из члана 3. ст. 3. и 4. (табела 2).

Члан 5.

Подносиоци захтева за издавање водопривредних услова, сагласности, дозвола, мишљења и потврда дужни су да унапред уплате ЈВП „Београдводе” стварне трошкове поступка одређене у складу са овом одлуком.

Члан 6.

Ова одлука ступа на снагу након добијања сагласности надлежног органа града Београда, осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

**Управни одбор
Јавног водопривредног предузећа „Београдводе”
Број 1003/V, 29. априла 2009. године**

**Председник
Борисав Милутиновић, с. р.**

ПОКАЗАТЕЉ

РАСТА ЦЕНА НА МАЛО У АВГУСТУ 2009. ГОДИНЕ

Завод за информатику и статистику обавештава кориснике да пад цена на мало у августу 2009. године износи 0,2% у односу на претходни месец.

**Град Београд – Градска управа града Београда
Завод за информатику и статистику
Број 053-23/09-XVII-01, 9. септембра 2009. године**

**Директор
Слободан Карановић, с. р.**

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

САВСКИ ВЕНАЦ

Скупштина градске општине Савски венац на седници одржаној 4. септембра 2009. године, на основу чл. 4. и 5. Одлуке о обиму средстава за вршење послова града и градских општина и утрђивању прихода и примања који припадају граду односно градским општинама у 2009. години („Службени лист града Београда”, број 33/09) и члана 17. Статута градске општине Савски венац („Службени лист града Београда”, број 45/08), донела је

О ДЛУКУ

О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ОДЛУКЕ О БУЏЕТУ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ САВСКИ ВЕНАЦ ЗА 2009. ГОДИНУ

І – ОПШТИ ДЕО

Члан 1.

Члан 1. Одлуке о буџету градске општине Савски венац за 2009. годину мења се и гласи: „Укупан обим средстава буџета ГО Савски венац за 2009. годину (у даљем тексту одлука) утврђује се у износу од 912.087.352 динара (454.353.000 динара – приходи из буџета: 330.496.899 динара – средства класичног оквира буџета, 89.600.000 динара – средства за капитална улагања, 3.000.000 динара – средства намењена за измирење обавеза према решењу судова и 31.256.101 динар – средства додељених нових надлежности), 175.228.000 динара – наменска средства и закуп; 6.340.000 динара – остали трансфери; 873.214 динара – меморандумске ставке – ре-

фундације трошкова, 2.931.084 динара – сопствени приходи; 271.998.663 динара – пренети нераспоређени вишак средстава буџета из ранијих година; 363.391 динар – пренети нераспоређени вишак сопствених прихода из ранијих година.

Члан 2.

У члану 4. одлуке износ од 1.099.677 динара мења се и гласи: 3.081.166 динара.

Члан 3.

Члан 5. одлуке мења се и гласи: „Укупан износ који се распоређује за финансирање ЈП „Пословни простор Савски венац” износи: 101.216.402 динара (63.616.270 динара – средства из буџета, 18.730.000 динара – наменска средства и закуп, 2.335.554 динара – сопствени приходи, 16.410.630 динара – пренети нераспоређени вишак средстава буџета из ранијих година, 123.948 динара – пренети нераспоређени вишак сопствених прихода из ранијих година), ДКЦ „Мајдан” износи: 12.059.613 динара (9.024.487 динара – средства из буџета, 2.166.000 динара – наменска средства и закуп, 120.000 динара – остали трансфери, 500.000 динара – сопствени приходи, 172.611 динара – пренети нераспоређени вишак средстава буџета из ранијих година, 76.515 динара – пренети нераспоређени вишак сопствених прихода из ранијих година), и Фонда „Исидора Секулић” износи 748.072 динара (484.511 динара – средства из буџета, 95.530 динара – сопствени приходи, 5.103 динара – пренети нераспоређени вишак средстава буџета из ранијих година, 162.928 динара – пренети нераспоређени вишак сопствених прихода из ранијих година).

Члан 4.

У члану 6. одлуке, примања по врстама и издацима по основним наменама утврђују се у следећим износима:

1. ПРИМАЊА

Економска класификација	Приходи и примања	Средства буџета (01)	Наменска средства и закуп (01)	Остали трансфери (01)	Рефундације (01)	Сопствени приходи (04)	Пренета средства буџета (13)	Пренета сопствена средства (13)	Укупно - Одлука о буџету за 2009. годину
	ПРИХОДИ И ПРИМАЊА								
711	Порез на земљиште	2.514.000							2.514.000
713	Приходи од пореза на имовину	129.588.000							129.588.000
714, 716, 741	Локалне таксе	123.210.000							123.210.000
733	Трансфери за класичну потрошњу	135.622.000							135.622.000
741	Приходи од камата на средства буџета општине	18.067.000							18.067.000
742	Административне таксе	920.000							920.000
742	Приходи од давања у закуп за пословни простор		175.228.000						175.228.000
742	ПДВ на приход од закупа	38.352.000							38.352.000
742	Приходи општинских органа	1.580.000							1.580.000
743	Новчане казне и одузета имовинска корист	2.000.000							2.000.000
743	Мandatне казне	1.000.000							1.000.000
744	Добровољни трансфери од физичких и правних лица					500.000			500.000
745	Мешовити и неодређени приходи	1.500.000				2.431.084			3.931.084
	ПРИХОДИ I :	454.353.000	175.228.000	-	-	2.931.084	-	-	632.512.084
733	Трансфери за наменску потрошњу			6.340.000					6.340.000
744	Добровољни трансфери од физичких и правних лица								-
772	Меморандумске ставке за рефундацију расхода из претходне године				873.214				873.214
	ПРИХОДИ II :	-	-	6.340.000	873.214	-	-	-	7.213.214
	Пренета неутрошена средства буџета из 2008. године						84.775.759		84.775.759
	Пренета неутрошена наменска и програмска средства из 2008. године						52.927.112		52.927.112
	Пренета неутрошена средства прихода од закупа из 2008. године						134.295.792		134.295.792
	Пренета неутрошена средства сопствених прихода ЈП "Пословни простор" из 2008. године							123.948	123.948
	Пренета неутрошена средства сопствених прихода ДКЦ "Мајдан" из 2008. године							76.515	76.515
	Пренета неутрошена средства сопствених прихода Фонда "Исидора Секулић" из 2008. године							162.928	162.928
	УКУПНО ПРЕНЕТА НЕУТРОШЕНА СРЕДСТВА ИЗ 2008. ГОДИНЕ:	-	-	6.340.000	873.214	2.931.084	271.998.663	363.391	272.362.054
	УКУПНО ПРЕНЕТА НЕУТРОШЕНА СРЕДСТВА ИЗ 2008. ГОДИНЕ И ПРИМАЊА :	454.353.000	175.228.000	6.340.000	873.214	2.931.084	271.998.663	363.391	912.087.352
	Извор финансирања за приходе и примања:								
01	Приходи из буџета	454.353.000	175.228.000	6.340.000	873.214				636.794.214
04	Сопствени приходи буџетских корисника					2.931.084			2.931.084
08	Донације од невладиних организација и појединаца								
13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година						271.998.663	363.391	272.362.054
	УКУПНО ПО ИЗВОРИМА ФИНАНСИРАЊА:	454.353.000	175.228.000	6.340.000	873.214	2.931.084	271.998.663	363.391	912.087.352

2. ИЗДАЦИ

Ек. клас.	Врста расхода и издатака	Средства буџета (01)	Капитални буџет (01)	Наменска средства и закуп (01)	Нове надлежности (01)	Остали трансфери (01)	Рефундације (01)	Сопствени приходи (04)	Пренета средства буџета (13)	Пренета наменска и програмска средства (13)	Пренета средства закупа (13)	Пренета сопствена средства (13)
41	РАСХОДИ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ	216.855.476	-	-	-	-	369.278	1.065.554	17.036.598	-	-	20.315
411	Плате, додаци и накнаде запослених (зараде)	175.745.206	-	-	-	-	14.636	733.642	-	-	-	-
412	Социјални доприноси на терет послодавца	31.422.794	-	-	-	-	2.620	131.912	-	-	-	-
414	Социјална давања запосленима	1.050.000	-	-	-	-	352.022	100.000	15.000.000	-	-	-
415	Накнаде трошкова за запослене	6.394.000	-	-	-	-	-	-	3.114	-	-	-
416	Накнаде запосленима и остали посебни расходи	2.243.476	-	-	-	-	-	100.000	2.033.484	-	-	20.315
42	КОРИШЋЕЊЕ УСЛУГА И РОБА	58.688.902	72.000.000	11.892.081	-	6.340.000	481.881	1.685.550	13.920.889	18.499.600	8.956.681	212.007
421	Стални трошкови	19.981.619	-	-	-	-	464.271	265.530	1.918.905	28.602	-	2.291
422	Трошкови путовања	462.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
423	Услуге по уговору	26.355.949	-	-	-	110.595	17.610	656.988	4.748.016	6.187.611	-	199.963
424	Специјализоване услуге	285.000	-	-	-	6.009.405	-	53.012	147.053	5.088.332	-	-
425	Текуће исправке и одржавање	-	72.000.000	11.892.081	-	220.000	-	80.000	3.000.000	7.038.520	8.956.681	3.410
426	Материјал	11.604.134	-	-	-	-	-	630.000	4.106.915	156.535	-	6.343
44	ОТПЛАТА КАМАТА И ПРАТЕЋИ ТРОШКОВИ ЗАДУЖИВАЊА	50.000	-	-	-	-	-	-	344.702	-	-	-
441	Отплата домаћих камата	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
444	Пратећи трошкови задужења	50.000	-	-	-	-	-	-	344.702	-	-	-
46	ДОНАЦИЈЕ, ДОТАЦИЈЕ И ТРАНСФЕРИ	-	-	-	31.256.101	-	-	-	-	-	-	-
463	Трансфери осталим нивоима власти	-	-	-	31.256.101	-	-	-	-	-	-	-
47	СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ И СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА	1.850.992	-	-	-	-	22.055	-	744.596	-	-	120.000
472	Накнаде за социјалну заштиту из буџета	1.850.992	-	-	-	-	22.055	-	744.596	-	-	120.000
48	ОСТАЛИ РАСХОДИ	49.820.363	-	3.000.000	-	-	-	180.000	4.816.973	196.211	-	6.069
481	Дотације невладиним организацијама	1.528.593	-	-	-	-	-	-	358.417	-	-	-
482	Порези, обавезне таксе и казне	1.200.000	-	-	-	-	-	80.000	2.000	-	-	6.069
482	Порез на додату вредност	46.580.000	-	-	-	-	-	-	4.456.556	-	-	-
483	Новчане казне и пенали по решењу судова	511.770	-	3.000.000	-	-	-	100.000	-	196.211	-	-
484	Накнаде штете за повреду или штету насталу услед елементарних непогода или других природних узрока	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
49	СРЕДСТВА РЕЗЕРВЕ	3.231.166	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
499	Стална резерва	150.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
499	Текућа резерва	3.081.166	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
51	ОСНОВНА СРЕДСТВА	-	17.600.000	163.335.919	-	-	-	-	42.912.000	39.231.302	125.339.111	5.000
511	Зграде и грађевински објекти	-	17.600.000	113.701.195	-	-	-	-	26.412.000	33.499.340	93.322.114	-
512	Машине и опрема	-	-	44.554.172	-	-	-	-	-	5.725.649	32.016.997	-
515	Нематеријална имовина	-	-	5.080.552	-	-	-	-	16.500.000	6.313	-	5.000
	УКУПНИ РАСХОДИ:	330.496.899	89.600.000	178.228.000	31.256.101	6.340.000	873.214	2.931.084	79.775.758	57.927.113	134.295.792	363.391
	УКУПНО РАСХОДИ И ИЗДАЦИ:	330.496.899	89.600.000	178.228.000	31.256.101	6.340.000	873.214	2.931.084	79.775.758	57.927.113	134.295.792	363.391

3. ИЗДАЦИ ПО ФУНКЦИЈИ

Раздео	Глава	Функција	Опис	Средства буџета (01)	Капитални буџет (01)	Наменска средства и закуп (01)	Нове надлежности (01)	Остали трансфери (01)	Рефундације (01)	Сопствени приходи (04)	Пренета средства буџета (13)	Пренета наменска програмска средства (13)	Пренета средства закупа (13)	Пренета сопствена средства (13)
1.			СКУПШТИНА ОПШТИНЕ											
	110		Извршни и законодавни органи, финансијски и фискални послови и спољни послови	27.195.856	-	-	-	-	-	-	479.622	-	-	-
2.			ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ											
	110		Извршни и законодавни органи, финансијски и фискални послови и спољни послови	9.798.847	-	-	-	-	-	-	2.033.484	-	-	-
	090		Социјална заштита неklasификована на другом месту	1.300.000	-	-	-	-	-	-	108.333	-	-	-
	130		Опште услуге		89.600.000	-	-	-	-	-	38.400.000	-	13.554.676	-
3.			ОПШТИНСКО ВЕЋЕ											
	110		Извршни и законодавни органи, финансијски и фискални послови и спољни послови	19.275.479	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.			ОПШТИНСКА УПРАВА											
	410		Општи економски и комерцијални послови и послови по питању рада	189.354.368	-	-	-	-	851.159	-	20.491.976	6.216.213	-	-
	090		Текући трансфери – Социјална заштита неklasификована на другом месту	-	-	-	5.840.000	-	-	-	-	-	-	-
	490		Текући трансфери – Економски послови неklasификовани на другом месту	-	-	-	1.376.000	-	-	-	-	-	-	-
	560		Текући трансфери – Заштита животне средине неklasификована на другом месту	-	-	-	2.305.600	-	-	-	-	-	-	-
	810		Текући трансфери – Услуге рекреације и спорта	-	-	-	3.586.950	-	-	-	-	-	-	-
	820		Текући трансфери – Услуге културе	-	-	-	3.580.000	-	-	-	-	-	-	-
	910		Текући трансфери – Предшколско и основно образовање	-	-	-	14.587.551	-	-	-	-	-	-	-
	110		Извршни и законодавни органи, финансијски и фискални послови и спољни послови	-	-	3.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	130		Опште услуге	10.096.089	-	154.332.000	-	6.220.000	-	-	13.592.745	51.514.689	108.037.616	-
	180		Трансакције општег карактера између различитих нивоа власти	50.000	-	-	-	-	-	-	344.702	-	-	-
	090		Социјална заштита неklasификована на другом месту	300.992	-	-	-	-	22.055	-	636.263	-	-	-
4.1.			ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПОСТОВНИ ПРОСТОР САВСКИ ВЕНАЦ“											
	620		Развој заједнице	63.616.270	-	18.730.000	-	-	-	2.335.554	3.579.989	196.211	12.634.430	123.948
4.2.			ДЕЧИЈИ КУЛТУРНИ ЦЕНТАР „МАЈДАН“											
	820		Услуге културе	9.024.487	-	2.166.000	-	120.000	-	500.000	103.541	-	69.070	76.515
4.3.			ФОНД ИСИДОРА СЕКУЛИЋ											
	820		Услуге културе	484.511	-	-	-	-	-	95.530	5.103	-	-	162.928
			УКУПНО РАСХОДИ И ИЗДАЦИ:	330.496.899	89.600.000	178.228.000	31.256.101	6.340.000	873.214	2.931.084	79.775.758	57.927.113	134.295.792	363.391

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			426	28		Материјал	495.776										
					1	Издаци за гориво	495.775										
						Извори финансирања за функцију 110:											
					01	Приходи из буџета	19.275.479										
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година											
						Укупно за функцију 110	19.275.479										
						Извори финансирања за раздео 3.:											
					01	Приходи из буџета	19.275.479										
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година											
						Укупно за раздео 3.:	19.275.479										
4.						ОПШТИНСКА УПРАВА											
						<i>Општи економски и комерцијални послови и послови по питању рада</i>											
		410															
			411	29		Плате, додаци и накнаде запосленик (зараде)	120.577.513					14.636					
			412	30		Социјални доприноси на терет послодавца	21.547.895					2.620					
			414	31		Социјална давања запосленима	1.000.000					352.022			15.000.000		
			415	32		Накнаде трошкова за запослене	5.820.000										
			418	33		Награде запосленима и остали посебни расходи	2.243.476										
			421	34		Стални трошкови	16.534.664					464.271			1.887.222		28.602
					1	Енергетске услуге	7.841.307					367.012			1.004.574		
					2	Комуналне услуге	1.505.000					13.036			280.874		
					3	Услуге комуникација	4.000.000					48.048			228.427		
					4	Услуге мобилног телефона	1.600.000					35.175			131.555		3.000
					5	Трошкови осигурања	1.425.000								208.225		
					6	Закуп имовине и опреме	44.357								31.200		25.602
					7	Остали трошкови (тв претплата)	19.000								387		
			422	35		Трошкови путовања	90.000										
			423	36		Услуге по уговору	15.010.820					17.610			2.142.964		6.187.611
					1	Компјутерске услуге	498.240								63.720		
					2	Услуге образовања и усавршавања запослених											
					3	Услуге информисања	2.785.468								875.870		
					4	Стручне услуге	1.412.622								1.001.416		5.939.961
					5	Репрезентација											52.000
					6	Остале опште услуге	10.304.500					17.610			101.858		195.650
			482	37		Порези, обавезне таксе и казне	500.000								2.000		
			482	38		Порез на додату вредност	6.030.000								1.449.790		
						Извори финансирања за функцију 410:											
					01	Приходи из буџета	189.364.368					861.169					
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година								20.491.976			6.216.213

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
130						Укупно за функцију 110:			3.000.000									
						<i>Опште услуге</i>												
	424	47				Специјализоване услуге	285.000				6.000.000			147.063	5.088.932			
					1	Трошкови укупаната привремених и рушења осталих објеката					6.000.000				4.441.368			
					2	Остале специјализоване услуге	285.000							147.063	646.963			
	425	48				Текуће поправке и одржавање			9.192.081		220.000				7.038.520	8.943.913		
	426	49				Материјал	9.811.089							3.833.892	166.638			
					1	Канцеларијски материјал	4.621.299							2.225.526				
					2	Службена и заштитна одећа	3.186.578											
					3	Цвете и зеленило	104.500								82.000			
					4	Материјали за образовање и усавршавање запослених	285.000											
					5	Издаци за гориво	476.148								54.676			
					6	Материјали за одржавање хигијене и угоститељство	938.566								748.412	27.432		
					7	Материјали за посебне намене	180.000								505.078	47.103		
	511	50				Зграде и галеријски објекти			99.351.195					9.912.000	33.499.340	67.320.154		
	512	51				Машине и опрема			42.008.172						5.725.649	31.773.549		
	515	52				Нематеријална имовина			3.760.662						6.313			
						Извори финансирања за функцију 130:												
					01	Приходи из буџета	10.096.089		154.332.000		6.220.000							
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година								13.592.745	61.514.689	108.037.616		
						Укупно за функцију 130:	10.096.089		154.332.000		6.220.000				13.592.745	61.514.689	108.037.616	
						<i>Трансакције општег карактера између различитих нивоа власти</i>												
180																		
	441	53				Отплата домаћих камата												
	444	54				Пратећи трошкови задужења	50.000							344.702				
						Извори финансирања за функцију 180:												
					01	Приходи из буџета	50.000											
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година								344.702				
						Укупно за функцију 180:	50.000							344.702				
						<i>Социјална заштита негласификована на другом месту</i>												
090																		
	472	55				Намаде за социјалну заштиту из буџета	300.992					22.055			636.263			
					1	Разврставање деце оштећене у развоју												
					2	Сахрањивање незбринутих лица	300.992					22.055			636.263			
						Извори финансирања за функцију 090:												
					01	Приходи из буџета	300.992											
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година								636.263				
						Укупно за функцију 090:	300.992					22.055		636.263				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
						УКУПНО ОПШТИНСКА УПРАВА 410, 090, 490, 560, 810, 820, 910, 110, 130, 180 и 090 (раздео 4)	199.801.449	-	157.332.000	31.256.101	6.220.000	873.214	-	35.065.686	57.730.902	108.037.616	-	
						УКУПНО РАЗДЕО 1+2+3+4	257.371.631	89.600.000	157.332.000	31.256.101	6.220.000	873.214	-	76.087.125	57.730.902	121.592.292	-	
4.1.						ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ "ПОСЛОВНИ ПРОСТОР САВСКИ ВЕНАЦ"												
						Развој заједнице												
		620																
			411	56		Плате, додаци и накнаде запосленима (зарплате)	11.846.618						733.642					
			412	57		Социјални доприноси на терет послодавца	2.120.382						131.912					
			414	58		Социјална давања запосленима	50.000											
			415	59		Накнаде трошкова за запослене	375.000											
			416	60		Накнаде запосленима и остали посебни расходи												
			421	61		Стални трошкови	1.155.000							260.000			2.291	
					1	Трошкови платног промета и банкарских услуга	200.000							70.000			791	
					2	Енергетске услуге	5.000							20.000				
					3	Комуналне услуге	5.000							20.000				
					4	Услуге комуникација	200.000							100.000			1.500	
					5	Трошкови осигурања	745.000							50.000				
					6	Остали трошкови (тв претплата)												
			422	62		Трошкови путовања	100.000							350.000			100.836	
			423	63		Услуге по уговору	6.174.230							350.000			100.835	
					1	Услуге по уговору - опште	900.000											
					2	Накнаде члановима управног и надзорног одбора	4.271.230											
			425	64		Текуће исправке и одржавање			2.500.000					80.000		518	3.410	
			426	85		Материјал	1.036.270							600.000		6.343		
			482	86		Порези, обавезне таксе и казне	700.000							80.000		6.069		
			482	87		Порез на додатну вредност	40.560.000											
			483	88		Новчане казне и пенали по решењу Судова	511.770							100.000				
			511	89		Зграде и гађевински објекти			14.350.000							12.447.284		
			512	70		Машине и опрема			1.350.000							186.628		
			515	71		Нематеријална имовина			500.000								5.000	
						Извори финансирања за функцију 620:												
					01	Приходи из буџета	63.616.270	-	18.730.000	-	-	-	2.335.554					
					04	Сопствени приходи буџетских корисника												
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година												
						Укупно за функцију 620:	63.616.270	-	18.730.000	-	-	-	2.335.554		3.579.989	196.211	12.634.430	123.948
						Извори финансирања за главу 4.1.:												
					01	Приходи из буџета	63.616.270	-	18.730.000	-	-	-	2.335.554					
					04	Сопствени приходи буџетских корисника												
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година												
						Укупно за главу 4.1.	63.616.270	-	18.730.000	-	-	-	2.335.554		3.579.989	196.211	12.634.430	123.948

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			482	89		Порези, обавезне таксе и казне											
						Извори финансирања за функцију 820:											
					01	Приходи из буџета	484.511										
					04	Сопствени приходи буџетских корисника							95.530				
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година								5.103			162.928
						Укупно за функцију 820:	484.511							95.530			162.928
						Извори финансирања за главу 4.3.:											
					01	Приходи из буџета	484.511										
					04	Сопствени приходи буџетских корисника											
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година								5.103			162.928
						Укупно за главу 4.3.:	484.511							95.530			162.928
						Извори финансирања за расходе и издатке											
					01	Приходи из буџета	330.496.899	89.600.000	178.228.000		31.256.101	6.340.000	873.214				
					04	Сопствени приходи буџетских корисника							2.931.084				
					08	Донације од невладиних организација и појединаца											
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година								79.775.768			363.391
						УКУПНО РАСХОДИ И ИЗДАЦИЈЕ	330.496.899	89.600.000	178.228.000	31.256.101	6.340.000	873.214	2.931.084	79.775.768	57.927.113	134.295.792	363.391
														79.775.768	57.927.113	134.295.792	363.391

III – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 6.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Савски венац
Број 06-1-8/2009-I-01, 4. септембра 2009. године

Председник
Бранислав Белић, с. р.

БАРАЈЕВО

На основу члана 19. Статута градске општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 44/2009), члана 13. Одлуке о установљењу награда и других јавних признања општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 25/2005), Скупштина општине Барајево, на предлог Комисије за доделу јавних признања, на седници одржаној 28. августа 2009. године, донела је

ОДЛУКУ

О ДОДЕЛИ ЈАВНИХ ПРИЗНАЊА ОПШТИНЕ
БАРАЈЕВО

Члан 1.

Јавна признања општине Барајево додељују се:

Печати

1. Златни печат „Правитељствујушег Совјета српског” општине Барајево, Амбасади Јапана у Београду, у знак захвалности поводом донације Амбасаде Јапана у Београду, Јавном комуналном предузећу „10. октобар” Барајево.

2. Сребрни печат Правитељствујушег Совјета српског општине Барајево, Дирекцији за путеве Београд, за постигнуте резултате на изградњи, одржавању и управљању локалном путном мрежом.

3. Бронзани печат „Правитељствујушег Совјета српског” општине Барајево, РБ „Колубара” Лазаревац, за успешну вишегодишњу сарадњу и помоћ РБ „Колубара” општини Барајево.

Плакете

1. КУД „Вранић” – за остварене резултате у области културе и неговања народних обичаја и традиције, чиме је дат велики допринос општини Барајево.

2. ФК „Барајево” – за организовање Школе фудбала, чиме је дат допринос развоју спорта код деце и омладине школског узраста.

3. Организацији „Деца Барајева” за изузетан допринос у промовисању дечијих права и организовању програма у којима деце Барајево, полазећи од њихових стварних потреба.

4. Удружењу грађана „Изазов живота”, за изузетан допринос унапређењу квалитета живота, толеранције и сарадње становника Барајева.

Члан 2.

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина општине Барајево
Број 06-14/2009, 28. августа 2009. године

Председник
Првослав Мандић, с. р.

СУРЧИН

Скупштина градске општине Сурчин на седници одржаној 27. августа 2009. године у складу са чланом 43. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС” бр. 9/02, 87/02, 61/05, 66/05, 101/05, 62/06, 63/06, 85/06 и 86/06), члана 18. Статута градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” број 44/08), а сходно одредбама члана 32. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” број 129/07), доноси

О ДЛУКУ**О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О БУЏЕТУ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СУРЧИН ЗА 2009. ГОДИНУ****Члан 1.**

Члан 2. се мења тако да гласи:

„Текућа примања буџета у 2009. утврђују се у износу од 567.480.000,00 динара и представљају обим средстава за финансирање јавних расхода.

Класични приходи се утврђују у износу од 359.831.000,00 динара, а наменски приходи у износу од 207.649.000,00 динара.”

Члан 2.

Члан 3. се мења тако да гласи

Обим средстава из члана 1. став 1. увећава се за – пренета средства по завршном рачуну за 2008. годину у износу од 95.741.014,00
– сопствене приходе буџетских корисника у износу од 36.411.000,00

– добровољне текуће трансфере од физичких и правних лица у износу од 77.000.000,00

тако да укупан обим средстава у 2009. години износи 776.632.014,00.

Члан 3.

Табела из члана 6. се мења и гласи:

	Опис	Износ
71	Порези	
711120	Порез на приходе од сам. делатности	22.000.000,00
711143	Порез на приходе од непокретности	10.000.000,00
711146	Порез на приход од пољопр.	17.000,00
711147	Порез на земљиште	47.403.000,00
711181	Самодопринос	45.000,00
712111/2	Порез на фонд зарада	125.000,00
7131	Порез на имовину	81.558.000,00
7133	Порез на наслеђе и поклон	7.015.000,00
7134	Порез на пренос апсолутних права	95.000.000,00
714	Комуналне таксе (локалне)	32.536.000,00

Члан 4.

Табела из члана 7. Одлуке о буџету се мења и гласи:

Ек. клас.	Врста издатка	Расходи из буџета	Расходи из осталих извора	Укупни расходи
41	Издаци за запослене			
411	Плате, накнаде и додаци за запослене	162.722.875,00		162.722.875,00
412	Социјални допринос послодавца	29.152.125,00		29.152.125,00
413	Накнаде у натури	361.000,00	50.000,00	411.000,00
414	Социјална давања запосленима	3.524.000,00	150.000,00	3.674.000,00
415	Накнаде за запослене	5.160.000,00	19.200,00	5.179.200,00

	Опис	Износ
	– Држање моторних возила	23.000.000,00
	– Комунална такса за држање чамаца	102.000,00
	– Истицање фирме на посл. простору	9.434.000,00
7145	Накнада за путеве	7.300.000,00
7145	Загађивачи	5.200.000,00
7145	Посебна накнада за заштиту ж.ср.	3.700.000,00
	Укупно 71	311.899.000,00
73	Донације и трансфери	
733157	Трансфери за класичну потрошњу	56.831.000,00
733150	Трансфери за наменску потрошњу	105.167.000,00
	Укупно 73	161.998.000,00
74	Други приходи	
7411	Приходи од камата	0,00
7415	Накнада за коришћење гр.зем.	82.000.000,00
7415	Коришћење паркинг простора	144.000,00
7415	Коришћење обале у пословне сврхе	18.000,00
7415	Заузеће јавне површине	900.000,00
742152	Закуп пословног простора – од тога ПДВ	5.000.000,00 763.000,00
742153	Закуп грађевинског земљишта	0,00
742251	О. административне таксе	1.250.000,00
742351	Приходи органа	80.000,00
743351	Новчане казне	40.000,00
745	Мешовити и неодређени приходи	2.800.000,00
	Укупно 74	92.232.000,00
77	Мем. ставке	
771100	Мем. ставке за рефундацију	1.312.820,00
772100	Мем. ставке за рефунд. из прошле године	38.180,00
	Укупно 77	1.351.000,00
	Укупни текући приходи:	567.480.000,00
	Пренета средства по завршном рачуну	95.741.014,00
	Сопствени приходи инд. корисника	36.411.000,00
	Текући добровољни трансфери	77.000.000,00
	Укупан обим средстава	776.632.014,00

Ек. клас.	Врста издатка	Расходи из буџета	Расходи из осталих извора	Укупни расходи
416	Награде, бонуси и остали посебни расходи	3.653.000,00		3.653.000,00
417	Одборнички додатак	3.200.000,00		3.200.000,00
	Укупно 41	207.773.000,00	219.200,00	207.992.200,00
42	Коришћење роба и услуга			
421	Стални трошкови	25.376.000,00	1.173.000,00	26.549.000,00
422	Трошкови пословних путовања	840.000,00	150.000,00	990.000,00
423	Услуге по уговорима	75.191.000,00	9.764.000,00	84.955.000,00
424	Специјализоване услуге	33.095.000,00	7.073.000,00	40.168.000,00
425	Текуће поправке и одржавање	21.186.000,00	5.329.000,00	26.515.000,00
426	Материјал	9.920.000,00	500.000,00	10.420.000,00
	Укупно 42	165.608.000,00	23.989.000,00	189.597.000,00
441	Отплата домаћих камата	100.000,00	87.000,00	187.000,00
444	Негативне курсне разлике	10.000,00	1.252.166,00	1.262.166,00
	Укупно 44	110.000,00	1.339.166,00	1.449.166,00
45	Субвенције			
451	Субвенције неф. предузећима и орг.	50.000,00		50.000,00
	Укупно 45	50.000,00		50.000,00
46	Донације и трансфери			
463	Донације и трансфери осталим нивоима власти	22.200.000,00		22.200.000,00
	Укупно 46	22.200.000,00		22.200.000,00
47	Социјална заштита			
472	Накнаде за социјалну заштиту из буџета	8.500.000,00	2.000.000,00	10.500.000,00
	Укупно 47	8.500.000,00	2.000.000,00	10.500.000,00
48	Остали расходи			
481	Донације невладиним организацијама	14.000.000,00		14.000.000,00
482	Порези, обавезне таксе и казне	4.310.000,00	300.000,00	4.610.000,00
483	Новчане казне по решењу судова	3.685.000,00		3.685.000,00
484	Накнаде за ел.непогоде	250.000,00		250.000,00
485	Накнада штете	500.000,00		500.000,00
	Укупно 48	22.745.000,00	300.000,00	23.045.000,00
49	Административни трансфери			
499	Средства резерве	2.900.000,00		2.900.000,00
	Укупно 49	2.900.000,00		2.900.000,00
51	Основна средства			
511	Зграде и грађевински објекти	101.903.000,00	129.975.945,00	231.878.945,00
512	Машине и опрема	24.591.000,00	20.267.477,00	44.858.477,00
514	Култивисана имовина	500.000,00		500.000,00
515	Нематеријална имовина	1.300.000,00		1.300.000,00
	Укупно 51	128.294.000,00	150.243.422,00	278.537.422,00
54	Природна имовина			
541	Земљиште	8.800.000,00	18.389.169,00	27.189.169,00
543	Побољшања вода	500.000,00		500.000,00
	Укупно 54	9.300.000,00	18.389.169,00	27.689.169,00
62	Набавка фин.имовине			
621			12.672.057,00	12.672.057,00
	Укупно 62		12.672.057,00	12.672.057,00
	Укупни расходи	567.480.000,00	209.152.014,00	776.632.014,00

Члан 5.

Табела из члана 8. се мења и гласи:

Раздео	Глава	Позиција	Функција	Екон. класи.	Опис	Средства из буџета	Из. дод. прих.	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1					ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ			
			110		<i>Извршни и законодавни органи</i>			
		1a		417	Одборнички додатак	3.200.000,00		3.200.000,00
		1		425	Текуће поправке и одржавање	16.120.000,00		16.120.000,00
		2		451	Текуће субвенције неф. предузећима и инст.	50.000,00		50.000,00
		3		481	Дотације ос. удруж. грађана	5.000.000,00		5.000.000,00
				499	Средства резерве			
					– стална резерва	900.000,00		900.000,00
		4			– текућа резерва	2.000.000,00		2.000.000,00
		5		511	Зграде и грађевински објекти Канализација, гас, инфраструктура...	101.003.000,00	75.000.000,00 54.383.945,00	230.386.945,00
		6		512	Машина и опрема	8.000.000,00	5.575.677,00	13.575.677,00
		7		515	Компјутерски софтвер	500.000,00		500.000,00
		8		541	Земљиште	8.000.000,00	18.389.169,00	26.389.169,00
		8a		621	Набавка фин. имовине		12.672.057,00	12.672.057,00
					Извори финансирања за функцију 110			
					01 Приходи из буџета	144.773.000,00		
					08 Донације од пој и н.орг.		75.000.000,00	
					13 Пренета средства		91.020.848,00	
					Укупно за функцију 110	144.773.000,00	166.020.848,00	310.793.848,00
					СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА			
			090		<i>Соц. заштита неklasифик. на другом месту</i>			
		9		424	Хуманитарни програми	5.000.000,00	2.000.000,00	7.000.000,00
		10		472	Накнаде за социјалну заш.	7.000.000,00		7.000.000,00
					Извори финанс. за функцију 090			
					01 Приходи из буџета	12.000.000,00		
					08 Донације од пој. и орг.		2.000.000,00	
					Укупно за функцију 090	12.000.000,00	2.000.000,00	14.000.000,00
					ОПШТИНСКА УПРАВА			
			130		<i>Опште услуге</i>			

Раздео	Глава	Позиција	Функција	Екон. класи.	Опис	Средства из буџета	Из. дод. прих.	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		11		411	Плате и додаци запослених	99.830.000,00		99.830.000,00
		12		412	Социјални допринос на терет послодавца	17.869.000,00		17.869.000,00
		13		413	Накнаде у природи	100.000,00		100.000,00
		14		414	Социјална давања запосленима	3.050.000,00		3.050.000,00
		15		415	Накнаде за запослене	3.500.000,00		3.500.000,00
		16		416	Награде, бонуси и посебни расходи	2.000.000,00		2.000.000,00
		17		421	Стални трошкови	22.410.000,00		22.410.000,00
		18		422	Путни трошкови	360.000,00		360.000,00
		19		423	Услуге по уговорима	39.653.000,00		39.653.000,00
		20		424	Специјализоване услуге	7.660.000,00		7.660.000,00
		21		426	Материјал	3.270.000,00		3.270.000,00
		21a		444	Негативне курсне разлике		1.252.166,00	1.252.166,00
		22		482	Порези и таксе	3.500.000,00		3.500.000,00
		23		483	Новчане казне	3.685.000,00		3.685.000,00
		24		485	Накнада штете	500.000,00		500.000,00
					Извори финансирања за функцију 130			
					01 Приходи из буџета			
					13 Пренета средства	207.387.000,00	1.252.166,00	
					Укупно за функцију 130	207.387.000,00	1.252.166,00	208.639.166,00
					ОПШТЕ УСЛУГЕ НЕКЛАСИФИКОВАНЕ НА ДРУГОМ МЕСТУ			
			160		<i>Месне заједнице</i>			
		25		421	Стални трошкови	1.000.000,00		1.000.000,00
		26		423	Услуге по уговорима	1.950.000,00		1.950.000,00
		27		424	Специјализоване услуге	105.000,00		105.000,00
		28		425	Текуће поправке и одржавање	388.000,00		388.000,00
		29		426	Материјал	240.000,00		240.000,00
		30		482	Порези и таксе	10.000,00		10.000,00
					Извори финансирања за функцију 160			

Раздео	Глава	Позиција	Функција	Екон. класи.	Опис	Средства из буџета	Из. дод. прих.	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9
					01 Приходи из буџета	3.693.000,00		3.693.000,00
					Укупно за функцију 160	3.693.000,00		3.693.000,00
					ЈП „Сурчин”			
		31	410		<i>Општи економски послови и послови по питању рада</i>			
		32		411	Плате и додаци запослених	25.585.241,00		25.585.241,00
		33		412	Социјални допринос на терет послодавца	4.579.759,00		4.579.759,00
		34		413	Награде у натури	100.000,00		100.000,00
		35		414	Социјална давања запосленима	50.000,00		50.000,00
		36		415	Накнаде за запослене	10.000,00		10.000,00
		37		416	Награде, бонуси и остали посебни расходи	810.000,00		810.000,00
		38		421	Стални трошкови	700.000,00	937.000,00	1.637.000,00
		39		422	Трошкови путовања	0,00		0,00
		40		423	Услуге по уговорима	4.000.000,00	9.514.000,00	13.514.000,00
		41		424	Специјализоване услуге	4.500.000,00	6.823.000,00	11.323.000,00
		42		425	Текуће поправке и одржавање	4.000.000,00	4.943.000,00	8.943.000,00
		43		426	Материјал	4.008.000,00		4.008.000,00
		44		441	Камате на куповину лизингом	100.000,00	87.000,00	187.000,00
		44а		444	Негативне курсне разлике	10.000,00		10.000,00
		45		482	Остали порези	200.000,00		200.000,00
		46		483	Новчане казне	0,00		0,00
		47		511	Зграде и грађевински објекти	400.000,00	592.000,00	992.000,00
		48		512	Машине и опрема	12.000.000,00	14.208.000,00	26.208.000,00
		48а		514	Култивисана имовина	500.000,00		500.000,00
		48б		515	Нематеријална имовина	800.000,00		800.000,00
		48в		541	Земљиште	800.000,00		800.000,00
		48г		543	Побољшање вода	500.000,00		500.000,00
				01	Извори финансирања за функцију 410			
					01 Приходи из буџета	63.653.000,00		
					04 Сопствени приходи		33.636.000,00	
					13 Пренета средства		3.468.000,00	

Раздео	Глава	Позиција	Функција	Екон. класи.	Опис	Средства из буџета	Из. дод. прих.	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9
					Укупно за функцију 410	63.653.000,00	37.104.000,00	100.757.000,00
					ЈП 'Сурчин гас'			
			432		Гасовод			
		49		411	Плате и додаци запослених	6.022.053,00		6.022.053,00
		50		412	Социјални допринос на терет послодавца	1.077.947,00		1.077.947,00
		51		413	Награде у натури	20.000,00		20.000,00
		52		414	Социјална давања запосленима	289.000,00		289.000,00
		53		415	Накнаде за запослене	192.000,00		192.000,00
		54		416	Награде, бонуси и остали посебни расходи	135.000,00		135.000,00
		55		421	Стални трошкови	170.000,00		170.000,00
		56		423	Услуге по уговорима	4.404.000,00		4.404.000,00
		57		424	Специјализоване услуге	86.000,00		86.000,00
		58		425	Текуће поправке и одржавање	62.000,00		62.000,00
		59		426	Материјал	320.000,00		320.000,00
					Извори финансирања за функцију 432			
					01 Приходи из буџета	12.778.000,00		
					Укупно за функцију 432	12.778.000,00		12.778.000,00
					ЈП 'Аграр-Сурчин'			
			421		<i>Пољопривреда</i>			
		60		411	Плате и додаци запослених	16.963.528,00		16.963.528,00
		61		412	Социјални допринос на терет послодавца	3.036.472,00		3.036.472,00
		62		413	Награде у натури	83.000,00		83.000,00
		63		414	Социјална давања запосленима	75.000,00		75.000,00
		64		415	Накнаде за запослене	824.000,00		824.000,00
		65		416	Награде, бонуси и остали посебни расходи	440.000,00		440.000,00
		66		421	Стални трошкови	536.000,00		536.000,00
		67		422	Трошкови путовања	300.000,00		300.000,00
		68		423	Услуге по уговорима	5.090.000,00		5.090.000,00
		69		424	Специјализоване услуге	100.000,00		100.000,00

Раздео	Глава	Позиција	Функција	Екон. класи.	Опис	Средства из буџета	Из. дод. прих.	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		70		425	Текуће поправке и одржавање	100.000,00		100.000,00
		71		426	Материјал	582.000,00		582.000,00
		72		482	Остали порези	600.000,00		600.000,00
		73		484	Накнаде штете	250.000,00		250.000,00
		74		511	Зграде и грађевински објекти	0,00		0,00
		75		512	Машине и опрема	3.891.000,00		3.891.000,00
					Извори финансирања за функцију 421			
					01 Приходи из буџета	32.871.000,00		32.871.000,00
					04 Сопствени приходи			
					Укупно за функцију 421	32.871.000,00		32.871.000,00
					ЈП за туризам			
			473		<i>Туризам</i>			
		76		411	Плате и додаци запослених	6.022.053,00		6.022.053,00
		77		412	Социјални допринос на терет послодавца	1.077.947,00		1.077.947,00
		78		413	Награде у натури	20.000,00		20.000,00
		79		414	Социјална давања запосленима	25.000,00		25.000,00
		80		415	Накнаде за запослене	192.000,00		192.000,00
		81		416	Награде, бонуси и остали посебни расходи	125.000,00		125.000,00
		82		421	Стални трошкови	50.000,00		50.000,00
		83		422	Трошкови путовања	80.000,00		80.000,00
		84		423	Услуге по уговорима	7.190.000,00		7.190.000,00
		85		424	Специјализоване услуге	10.000,00		10.000,00
		86		425	Текуће поправке	200.000,00		200.000,00
		87		426	Материјал	100.000,00		100.000,00
		88		512	Машине и опрема	100.000,00		100.000,00
					Извори финансирања за функцију 473	15.192.000,00		15.192.000,00
					01 Приходи из буџета			
					Укупно за функцију 473	15.192.000,00		15.192.000,00
			560		<i>Заштита животне средине</i>			
		89		424	Специјализоване услуге	2.700.000,00		2.700.000,00

Раздео	Глава	Позиција	Функција	Екон. класи.	Опис	Средства из буџета	Из. дод. прих.	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		90		426	Материјали за очување ж.с.	1.000.000,00		1.000.000,00
					Извори финансирања			
					01 Приходи из буџета	3.700.000,00		3.700.000,00
					Укупно за функцију 560	3.700.000,00		3.700.000,00
			760		<i>Здравство неклассиф. на другом месту</i>			
		91		424	Специјализоване услуге	100.000,00		100.000,00
		92		463	Донације ост.н.вл.	2.000.000,00		2.000.000,00
					Извори финансирања			
					01 Приходи из буџета	2.100.000,00		2.100.000,00
					Укупно за функцију 760	2.100.000,00		2.100.000,00
					ЈП за културу и спорт			
			800		<i>Култура, спорт и вера</i>			
		93		411	Плате и додаци запослених	5.000.000,00		5.000.000,00
		94		412	Социјални допринос на терет послодавца	920.000,00		920.000,00
		95		413	Награде у натури	28.000,00		28.000,00
		96		414	Социјална давања запосленима	25.000,00		25.000,00
		97		415	Накнаде за запослене	250.000,00		250.000,00
		98		416	Награде, бонуси и остали посебни расходи	80.000,00		80.000,00
		99		421	Стални трошкови	10.000,00		10.000,00
		100		422	Трошкови путовања	0,00		0,00
		101		423	Услуге по уговорима	4.404.000,00		4.404.000,00
		102		424	Специјализоване услуге	20.000,00	200.000,00	220.000,00
		103		425	Текуће поправке	10.000,00	200.000,00	210.000,00
		104		426	Материјал	100.000,00	325.000,00	425.000,00
		105		512	Машине и опрема	100.000,00		100.000,00
					Извори финансирања			
					01 Приходи из буџета	10.947.000,00		
					04 Сопствени приходи		725.000,00	
					Укупно за функцију 800	10.947.000,00	725.000,00	11.672.000,00
			810		<i>Спорт</i>			
		106		472	Награде из буџета за спорт	500.000,00		500.000,00

Раздео	Глава	Позиција	Функција	Екон. класи.	Опис	Средства из буџета	Из. дод. прих.	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9
					(спор. награде, пехари)			
		107		424	Спортске манифестације	6.180.000,00		6.180.000,00
		108		481	Дотације спортским клубовима	4.500.000,00		4.500.000,00
					Извори финансирања			
					01 Приходи из буџета	11.180.000,00		11.180.000,00
					Укупно за функцију 810	11.180.000,00		11.180.000,00
			820		<i>Услуге културе</i>			
		109		424	Услуге културе	6.438.000,00		6.438.000,00
		110		481	Дотације КУД-овима	1.500.000,00		1.500.000,00
					Извори финансирања			
					01 Приходи из буџета	7.938.000,00		7.938.000,00
					Укупно за функцију 820	7.938.000,00		7.938.000,00
			830		<i>ЈП за информисање</i>			
		111		411	Плате и додаци запослених	3.300.000,00		3.300.000,00
		112		412	Социјални допринос на терет послодавца	591.000,00		591.000,00
		113		413	Награде у натури	10.000,00	50.000,00	60.000,00
		114		414	Социјална давања запосленима	10.000,00	150.000,00	160.000,00
		115		415	Накнаде за запослене	192.000,00	19.200,00	211.200,00
		116		416	Награде, бонуси и остали посебни расходи	63.000,00		63.000,00
		117		421	Стални трошкови	500.000,00	236.000,00	736.000,00
		118		422	Трошкови путовања	100.000,00	150.000,00	250.000,00
		119		423	Услуге по уговорима	8.500.000,00	250.000,00	8.750.000,00
		120		424	Специјализоване услуге	196.000,00	50.000,00	246.000,00
		121		425	Текуће поправке	306.000,00	186.000,00	492.000,00
		122		426	Материјал	300.000,00	175.000,00	475.000,00
		122a		482	Порези и таксе		300.000,00	300.000,00
		123		511	Зграде и грађевински објекти	500.000,00		500.000,00
		124		512	Машине и опрема	500.000,00	483.800,00	983.800,00
					Извори финансирања			
					01 Приходи из буџета	15.068.000,00		
					04 Сопствени приходи		2.050.000,00	
					Укупно за функцију 830	15.068.000,00	2.050.000,00	17.118.000,00

Раздео	Глава	Позиција	Функција	Екон. класи.	Опис	Средства из буџета	Из. дод. прих.	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9
			860		<i>Верске заједнице</i>			
		125		481	Дотације верским заједницама	3.000.000,00		3.000.000,00
					Извори финансирања 01 Приходи из буџета	3.000.000,00		3.000.000,00
					Укупно за функцију 860	3.000.000,00		3.000.000,00
			910		<i>Предшколско и основно образовање</i>			
		126		463	Дотације осталим нивоима власти	20.200.000,00		20.200.000,00
		127		472	Награде из буџета за образовање (награде најбољим ученицима и студентима)	1.000.000,00		1.000.000,00
					Извори финансирања 01 Приходи из буџета	21.200.000,00		21.200.000,00
					Укупно за функцију 910	21.200.000,00		21.200.000,00
					УКУПНО РАЗДЕО 1	567.480.000,00	209.152.014,00	776.632.014,00
					УКУПНИ РАСХОДИ	567.480.000,00	209.152.014,00	776.632.014,00

Члан 6.

Ова одлука се објављује у „Службеном листу града Београда”, а ступа на снагу даном доношења.

Скупштина градске општине Сурчин
Број I-06-121/2009, 27. августа 2009. године

Председник
Владан Јанићијевић с. р.

Скупштина градске општине Сурчин, на седници одржаној дана 27. августа 2009. године, на основу члана 14. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС” број 129/2007) и на основу члана 18. Статута градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” број 44/08), доноси

РЕШЕЊЕ**О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ИМЕНОВАЊУ ОПШТИНСКЕ ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ У СТАЛНОМ САСТАВУ**

1. У Решењу о именовању Општинске изборне комисије у сталном саставу („Службени лист града Београда” бр. 4/08, 326/08, 49/08 и 19/09), врши се следећа измена:

а) Разрешава се дужности у Општинској изборној комисији градске општине Сурчин у сталном саставу:
– Зоран Николић, дужности члана

б) Именује се у Општинску изборну комисију градске општине Сурчин у сталном саставу:

– Драгољуб Видојевић, члан

2. У преосталом делу решење остаје неизмењено.

3. Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Сурчин
Број I-06-122/2009, 27. августа 2009. године

Председник
Владан Јанићијевић, с. р.

Скупштина градске општине Сурчин на седници одржаној 27. августа 2009. године, на основу члана 18. Статута градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” број 44/08) и члана 13. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за информисање („Службени лист града Београда” бр. 27/08 и 37/08), донела је

РЕШЕЊЕ**О РАЗРЕШЕЊУ ПОМОЋНИКА ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ИНФОРМИСАЊА**

1. Разрешава се Зорица Богдановић са функције помоћника директора Јавног предузећа за обављање послова информисања.

2. Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављено у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Сурчин
Број I-06-115/2009, 27. августа 2009. године

Председник
Владан Јанићијевић, с. р.

Скупштина градске општине Сурчин на седници одржаној 27. августа 2009. године, на основу члана 18. Статута градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” број 44/08) и члана 36. став 1. Статута Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане ГО Сурчин („Службени лист града Београда” број 12/05), донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ЗАМЕНИКА ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНИХ И ДРУГИХ ДЕЛАТНОСТИ ОД ОПШТЕГ ИНТЕРЕСА ЗА ГРАЂАНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СУРЧИН

1. Разрешава се Ненад Ердџан са функције заменика директора Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане ГО Сурчин.
2. Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављено у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Сурчин
Број I-06-116/2009, 27. августа 2009. године

Председник
Владан Јанићијевић, с. р.

Скупштина градске општине Сурчин на седници одржаној 27. августа 2009. године, на основу члан 15. става 1. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС” бр. 25/00, 25/02, 107/05, 108/05 и 123/07), члана 18. став 1. тачка 13. Статута градске општине Сурчин („Службени лист града Београда”, број 44/08), и члана 13. став 2. алинеја 6. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” бр. 06/05 и 12/05), донела је

РЕШЕЊЕ

О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА, ЗАМЕНИКА ПРЕДСЕДНИКА И ЧЛАНОВА УПРАВНОГ ОДБОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНИХ И ДРУГИХ ДЕЛАТНОСТИ ОД ОПШТЕГ ИНТЕРЕСА ЗА ГРАЂАНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СУРЧИН

1. Мења се Решење о именовању председника, заменика председника и чланова Управног одбора Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин, број I-06-85/2008 од 31. јула 2008. године, на тај начин што се разрешава заменик председника Управног одбора Радоје Ђиновић а уместо истог се за заменика председника Управног одбора, именује Слободан Живановић.
2. У преосталом делу решење остаје неизмењено.

3. Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављено у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Сурчин
Број I-06-117/2009, 27. августа 2009. године

Председник
Владан Јанићијевић, с. р.

Скупштина градске општине Сурчин на седници одржаној 27. августа 2009. године, на основу члана 50. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” број 129/07) и члана 48. Статута градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” број 44/08), донела је

РЕШЕЊЕ

О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ИЗБОРУ ЧЛАНОВА ВЕЋА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СУРЧИН

1. Мења се Решење о избору чланова Општинског већа градске општине Сурчин, број I-06-35/2008 од 10. јула 2008. године и Решење о измени и допуни Решења о избору чланова Општинског већа број I-06-69/2008 од 31. јула 2008. године тачка 1. алинеје 5, 9, 7. и 8. на тај начин што се разрешавају чланови Већа градске општине Сурчин:

- Милан Брзаковић
- Светлана Малетић
- Михајло Љубинковић и
- Стјепан Ђурић

а уместо истих се за чланове Већа градске општине Сурчин именују

- Радоје Ђиновић
- Душан Продановић
- Зорица Богдановић
- Ненад Ердџан

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

Скупштина градске општине Сурчин
Број I-06-118/2009, 27. августа 2009. година

Председник
Владан Јанићијевић, с. р.

Скупштина градске општине Сурчин на седници одржаној 27. августа 2009. године, на основу члана 18. став 1. тачка 13. Статута градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” број 44/08), члана 14. став 1. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС” бр. 25/00, 25/02, 107/05, 108/05 и 123/07) и члана 13. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за обављање послова из области туризма („Службени лист града Београда” бр. 27/08 и 37/08), донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ИЗ ОБЛАСТИ ТУРИЗМА

1. Разрешава се Марина Поповић дужности директора Јавног предузећа за обављање послова из области туризма.
2. Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављено у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Сурчин
Број I-06-119/2009, 27. августа 2009. године

Председник
Владан Јанићијевић, с. р.

Скупштина градске општине Сурчин на седници одржаној 27. августа 2009. године, на основу члана 18. став 1. тачка 13. Статута градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” број 44/08), члана 14. став 1. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС” бр. 25/00, 25/02, 107/05, 108/05 и 123/07) и члана 13. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за обављање послова из области туризма („Службени лист града Београда” број 27/08 и 37/08), донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ИЗ ОБЛАСТИ ТУРИЗМА

1. Именује се Милан Брзаковић за директора Јавног предузећа за обављање послова из области туризма, на период од четири године.

2. Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављено у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Сурчин
Број I-06-120/2009, 27. августа 2009. године

Председник
Владан Јанићијевић, с. р.

Председник градске општине Сурчин, 31. августа 2009. године, на основу члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/2000, 25/2002, 107/2005, 108/2005 и 123/2007), члана 13. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” бр. 6/05 и 12/05) и члана 40. тачка 14. Статута градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” број 44/08), доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ ЈАВНОМ ПРЕДУЗЕЋУ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНИХ И ДРУГИХ ДЕЛАТНОСТИ ОД ОПШТЕГ ИНТЕРЕСА ЗА ГРАЂАНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СУРЧИН НА ОДЛУКУ О ИЗМЕНИ ОДЛУКЕ О УТВРЂИВАЊУ ЦЕНОВНИКА ЗА РИБЊАК „БЕЧМЕНСКА БАРА”

1. Даје се сагласност Јавном предузећу за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин, на Одлуку о измени Одлуке о утврђивању ценовника за рибњак „Бечменска бара”, коју је донео Управни одбор Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин на седници одржаној 25. августа 2009. године,

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

Председник градске општине Сурчин
Број II-04-96/2009, 31. августа 2009. године

Председник
Војислав Јаношевић, с. р.

Председник градске општине Сурчин, дана 31. августа 2009. године, на основу члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/2000, 25/2002, 107/2005, 108/2005 и 123/2007), члана 13. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” бр. 6/05 и 12/05) и члана 40. тачка 14. Статута градске општине Сурчин („Службени лист града Београда” број 44/08), доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ ЈАВНОМ ПРЕДУЗЕЋУ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНИХ И ДРУГИХ ДЕЛАТНОСТИ ОД ОПШТЕГ ИНТЕРЕСА ЗА ГРАЂАНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СУРЧИН НА ОДЛУКУ О УТВРЂИВАЊУ ЦЕНА ДИМНИЧАРСКИХ УСЛУГА

1. Даје се сагласност Јавном предузећу за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин, на Одлуку о утврђивању цена димничарских услуга, коју је донео Управни одбор Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин на седници одржаној 13. августа 2009. године,

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

Председник градске општине Сурчин
Број II-04-97/2009, 31. августа 2009. године

Председник
Војислав Јаношевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да су се у Одлуци о заштитнику грађана која је објављена у „Службеном листу града Београда” број 34 од 23. јуна 2009. године поткрале грешке, па се даје исправка

ИСПРАВКА

ОДЛУКЕ О ЗАШТИТНИКУ ГРАЂАНА

У члану 6. уместо речи: „прави” треба да стоји реч: „права”.

У члану 8. уместо речи: „но притужби” треба да стоје речи: „по притужби”.

У истом члану уместо речи: „но притужбама” треба да стоје речи: „по притужбама”.

У истом члану уместо речи: „прописа у општим аката” треба да стоје речи: „прописа и опшних аката”.

У члану 15. уместо речи: „у заштитника грађана” треба да стоје речи: „и заштитника грађана”.

У члану 45, у ставу 1. уместо речи: „податаке” треба да стоји реч: „податке”.

Из Скупштине града Београда

САДРЖАЈ

	Страна		Страна
Одлука о расписивању избора за одборнике Скупштине градске општине Вождовац -----	1	Решење о измени Решења о именовању Општинске изборне комисије у сталном саставу ----	62
Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Погребне услуге” Београд -----	1	Решење о разрешењу помоћника директора Јавног предузећа за обављање послова информисања	62
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” -----	17	Решење о разрешењу заменика директора Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин -----	63
Решење о вредности коефицијента за обрачун висине накнаде за издавање лиценце за обављање енергетских делатности за 2009. годину -----	35	Решење о измени Решења о именовању председника, заменика председника и чланова Управног одбора Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин -----	63
Решење о давању сагласности на Ценовник услуга Јавног водопривредног предузећа „Београдводе” са Ценовником -----	35	Решење о измени Решења о избору чланова Већа градске општине Сурчин -----	63
Решење о давању сагласности на Одлуку о начину утврђивања стварних трошкова у поступку вршења јавних овлашћења Јавног водопривредног предузећа „Београдводе” са Одлуком -----	40	Решење о разрешењу директора Јавног предузећа за обављање послова из области туризма ----	63
Показатељ раста цена на мало у августу 2009. године -----	41	Решење о именовању директора Јавног предузећа за обављање послова из области туризма ----	64
Акти градских општина			
САВСКИ ВЕНАЦ			
Одлука о измени и допуни Одлуке о буџету градске општине Савски венац за 2009. годину --	41	Решење о давању сагласности Јавном предузећу за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин на Одлуку о измени Одлуке о утврђивању Ценовника за рибњак „Бечменска бара” -----	64
БАРАЈЕВО			
Одлука о додели јавних признања општине Барајево -----	52	Решење о давању сагласности Јавном предузећу за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин на Одлуку о утврђивању цена димничарских услуга -----	64
СУРЧИН			
Одлука о изменама и допунама Одлуке о буџету градске општине Сурчин за 2009. годину -----	53	Исправке	
		Исправка Одлуке о заштитнику грађана ----	64



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ПРЕПОРУЧУЈЕ

У едицији Изворни закони и прописи *Гласникове* Правне библиотеке

ЗАКОН О ОБЛИГАЦИОНИМ ОДНОСИМА

Са предговором проф. др Слободана Перовића
и Регистрационом бројма који је израдио Рајомир Слијепчевић

НОВО!

18. издање, 2009.
формат 13 x 20 cm, стр. 636,
броширан повез, ћирилица
шифра: 400189
цена – 1.404,00 динара

Из едиције *Изворни закони и прописи*
препоручујемо и:

Кривични законик (предг. проф. др Зоран Стојановић), *Закон о одговорности правних лица за кривична дела* (предг. проф. др Горан П. Илић), *Закон о међународној правној помоћи у кривичним стварима* (предг. др Миодраг Мајић), *Закон о полицији* (предг. Слободан Милетић), *Закон о прекршајима*, *Закон о раду* (предг. проф. др Зоран М. Ивошевић), *Закон о привредним друштвима* (предг. проф. др Мирко Васиљевић), *Породични закон* (предг. проф. др Марија Драшкић), *Закон о пензијском и инвалидском осигурању* (предг. мр Весна Стојановић), *Закон о безбедности саобраћаја на путевима*, *Закон о планирању и изградњи ...*



НАРУЏБЕНИЦА ЗА ЗАКОН О ОБЛИГАЦИОНИМ ОДНОСИМА

Име и презиме, ЈМБГ (назив фирме)

Адреса, телефон, e-mail

Текући рачун, ПИБ

Назив књиге, количина

Наруџбеницу послати на адресу: ЈП *Службени гласник*, 11000 Београд, Краља Милутина 27, или на факс: 011/ 30-60-393.
Тел.: 011/36-444-52, e-mail: prodaja@sglasnik.com. Поштарина и ПДВ урачунати у цену.

СЛУЖБЕНИ
ГЛАСНИК



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ПРЕПОРУЧУЈЕ

У оквиру Правне библиотеке ЈП Службени гласник
и едиције *Изворни закони и пројиси*

ЗАКОН О ПЛАНИРАЊУ И ИЗГРАДЊИ

НОВО!

обим 152 стране,
формат 13x20 цм, ћирилица,
броширан повез, 2009
цена – 432,00 динара

Из едиције *Изворни закони и пројиси*
препоручујемо и:

Кривични законик (предг. проф. др Зоран Стојановић), *Закон о одговорности правних лица за кривична дела* (предг. проф. др Горан П. Илић), *Закон о међународној правној помоћи у кривичним стварима* (предг. др Миодраг Мајић), *Закон о полицији* (предг. Слободан Милетић), *Закон о прекршајима*, *Закон о раду* (предг. проф. др Зоран М. Ивошевић), *Закон о привредним друштвима* (предг. проф. др Мирко Васиљевић), *Породични закон* (предг. проф. др Марија Драшкић), *Закон о пензијском и инвалидском осигурању* (предг. мр Весна Стојановић), *Закон о безбедности саобраћаја на путевима ...*



СЛУЖБЕНИ
ГЛАСНИК

НАРУЏБЕНИЦА ЗА ЗАКОН О ПЛАНИРАЊУ И ИЗГРАДЊИ

Име и презиме, ЈМБГ (назив фирме)

Адреса, телефон, e-mail

Текући рачун, ПИБ

Назив књиге, количина

Наруџбеницу послати на адресу: ЈП *Службени гласник*, 11000 Београд, Краља Милутина 27, или на факс: 011/ 30-60-393.
Тел.: 011/36-444-52, e-mail: prodaja@slglasnik.com. Поштарина и ПДВ урачунати у цену.

„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. Telefони: 3244-325, 3229-678, лок. 6242, 6247. Штампа: ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15