



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIX Број 7

9. фебруар 2015. године

Цена 265 динара

Градоначелник града Београда 4. фебруара 2015. године, на основу члана 24. тачка 6. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, бр. 129/07 и 83/14 – др. закон), члана 52. тачка 6. Статута Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 39/08, 6/10 и 23/13) и чл. 6, 7. и 9. Правилника о додатној образовној, здравственој и социјалној подршци детету и ученику („Службени гласник РС”, број 63/09), донео је

РЕШЕЊЕ

О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈА ЗА ПРОЦЕНУ ПОТРЕБА ЗА ПРУЖАЊЕМ ДОДАТНЕ ОБРАЗОВНЕ, ЗДРАВСТВЕНЕ И СОЦИЈАЛНЕ ПОДРШКЕ ДЕТЕТУ И УЧЕНИКУ

I.

У Решењу о образовању комисија за процену потреба за пружањем додатне образовне, здравствене и социјалне подршке детету и ученику („Службени лист Града Београда”, бр. 7/2013, 13/2013, 39/2013, 46/2013, 78/2013, 11/2014, 22/2014, 42/2014, 46/2014, 67/2014, 73/2014 и 3/15), у тачки I, подтачка 9. мења се тако што се, уместо Наде Шилјак, социјалног радника у Градском центру за социјални рад – Одељење Вождовац, за члана Комисије за Градску општину Вождовац именује Сања Каравелић, дипл. социјални радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Вождовац и уместо Милке Богић, психолога у ОШ „Ђура Даничић”, за члана Комисије за Градску општину Вождовац именује Мирела Марковић, дипл. психолог у ОШ „Змај Јова Јовановић”.

II.

Ово решење објавити у „Службеном листу Града Београда”.

Градоначелник града Београда
Број 020-829/15-Г, 4. фебруар 2015. године

Градоначелник
Синиша Мали, ср.

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

РАКОВИЦА

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 63. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС” бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13, 108/13) члана 32. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, бр. 129/07 и 83/2014) и члана 42. Статута Градске општине Раковица „Службени лист Града Београда”, бр. 07/12 и 35/2013 донела је

ОДЛУКУ

О ПРВОМ РЕБАЛАНСУ БУЏЕТА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА ЗА 2015. ГОДИНУ

I. ОПШТИ ДЕО

Члан 1.

У Одлуци о буџету градске општине Раковица за 2015. годину „Службени лист Града Београда”, број 100/2014 у члану 1. мења се табела примања и издатака буџета тако да гласи ;

А. ПРИМАЊА И ИЗДАЦИ БУЏЕТА	економска класификација	план за 2015. годину
1	2	3
I. УКУПНА ПРИМАЊА	7+8+9+13	509.019.264,00
Пренета неутрошена наменска средства на дан 31.12.2014. године		32.764.898,00
Текући приходи	7	474.536.556,00

1		2	3
1. ПОРЕСКИ ПРИХОДИ		71	460.391.162,00
1.1 Порез на доходак, добит и капиталне добитке		711	249.618.144,00
1.2 Порез на имовину		713	210.773.018,00
1.3 Порез на добра и услуге (ПДВ и аклизе)		714	
2. НЕПОРЕСКИ ПРИХОД – ОД ЧЕГА:		74	14.145.394,00
2.1 Приходи од имовине, од тога:		741	2.200.000,00
– наплаћене камате		7411	1.200.000,00
– закуп непроизводне имовине		7415	1.000.000,00
Приходи од продаје добара и услуга		742	8.600.483,00
– закуп (ПП)		7421	4.113.206,00
– општинске административне таксе		7422	1.500.000,00
– приходи општинских органа управе		7423	2.987.277,00
– Новчане казне и одузета имовинска корист		743	2.150.000,00
Текући добровољнитрансфери од физичких и правних лица		744	0,00
Мешовити и неодређени приходи		745	1.194.911,00
3. ПРИМАЊА ОД ПРОДАЈЕ НЕФИНАНСИЈСКЕ ИМОВИНЕ		8	0,00
4. ТЕКУЋИ ТРАНСФЕРИ		733	0,00
5. ПРИМАЊА ОД ЗАДУЖИВАЊА		9	1.717.810,00
II. УКУПНИ ИЗДАЦИ		4+5+6	509.019.264,00
ТЕКУЋИ РАСХОДИ			509.019.264,00
1. Раходи за запослене		41	253.094.850,00
2. Коришћење роба и услуга		42	118.310.891,00
3. Отплата камата		44	6.000.000,00
4. Субвенције		45	2.000.000,00
5. Права из социјалног осигурања		47	9.550.000,00
6. Остали расходи		48+49	43.892.536,00
Текући трансфери		4631+4641+4651	35.418.500,00
Капитални расходи		5	9.752.487,00
Капитални трансфери		4632+4642	
Отплата главнице домаћим кредиторима		6	31.000.000,00
III. БУЏЕТСКИ СУФИЦИТ (БУЏЕТСКИ ДЕФИЦИТ) I–II			0,00
PRIMARNI СУФИЦИТ (ДЕФИЦИТ) УКУПНИ ПРИХОДИ УМАЊЕНИ ЗА НАПЛАЋЕНЕ КАМАТЕ МИНУС УКУПНИ РАСХОДИ УМАЊЕНИ ЗА ПЛАЋЕНЕ КАМАТЕ			-1.200.000,00
УКУПНИ ФИСКАЛНИ РЕЗУЛТАТ III+VI			
IV. ПРИМАЊА ПО ОСНОВУ ОТПЛАТЕ ДАТИХ КРЕДИТА И ПРОДАЈЕ ФИНАНСИЈСКЕ ИМОВИНЕ		92	
V. ИЗДАЦИ ПО ОСНОВУ ДАТИХ ПОЗАЈМИЦА И НАБАВКЕ ФИНАНСИЈСКЕ ИМОВИНЕ		62	
VI. ПРИМАЊА ПО ОСНОВУ ОТПЛАТЕ КРЕДИТА И ПРОДАЈЕ ФИНАНСИЈСКЕ ИМОВИНЕ МИНУС ИЗДАЦИ ПО ОСНОВУ ДАТИХ КРЕДИТА И НАБАВКЕ ФИНАНСИЈСКЕ ИМОВИНЕ		92-62	0,00
VII. ЗАДУЖИВАЊЕ И ОТПЛАТА ДУГА			
VII. ПРИМАЊА ОД ЗАДУЖИВАЊА		91	0,00
1. Примања од домаћих задуживања		911	
2. Примања од иностраног задуживања		912	
VIII. ОТПЛАТА ГЛАВНИЦЕ		61	0,00
1. Отплата главнице домаћим кредиторима		611	
2. Отплата главнице страним кредиторима		612	
XI. ПРОМЕНА СТАЊА НА РАЧУНУ (III+VI+VII+VIII)			
X. НЕТО ФИНАНСИРАЊЕ (VI+VII+VIII+IX--III)			0,00

Члан 2.

У члану 2. тачка 1. мења се и гласи:

Прилива у износу од 509.019.264,00 динара и то: текућих прихода 469.423.350,00 динара, прихода од закупа пословног простора 4.113.206,00 динара, наменских прихода од минералних сировина у износу од 1.000.000,00 динара, пренетих нетрошених наменских средстава из претходне године 32.764.898,00 динара и примања од задуживања 1.717.810,00 динара.

Одлива у укупном износу од 509.019.264,00 динара, текућих расхода 464.153.571,00 динар, расхода од сопствених средстава у износу од 4.113.206,00 динара, издатака за основна средства у износу од 9.752.487,00 динара и издатака по основу отплате главнице домаћим пословним банкама у износу од 31.000.000,00 динара.

Члан 3.

Приходи и примања који представљају буџетска средства утврђени су у следећим износима у рачуну прихода и примања, расхода и издатака:

Опис	Економска класификација	Буџет 2015.
I. ПРИХОДИ И ПРИМАЊА		509.019.264,00
Пренета неутрошена средства 31.12.2014.године	7+8+9+13	32.764.898,00
1. Текући приходи	7	474.536.556,00
1.1 Уступљени приходи	7	249.618.144,00
Порез на зараде	711111	249.598.144,00
Самодоприноси	711181	20.000,00
Порез на приход од пољопривреде и шумарства	711146	10.000,00
1.2 Изворни приходи	7	224.918.412,00
Порез на имовину	711147 713121,22,25,26 713611	210.763.018,00
Локалне административне таксе	742251	1.500.000,00
Накнаде	714	
Посебна накнада за заштиту житотне средине	714547	
Текући трансфери	733	
Текући добровољни трансфери од физичких и правних лица	744	
Камате	741151	1.200.000,00
Накнада за коришћење минералних сировина	741511	1.000.000,00
Закуп пословног простора	742152	4.113.206,00
Приходи који својом делатношћу остваре органи општина	742351	2.987.277,00
Прекршајни налози и новчане казне	7433	2.150.000,00
Мешовити и неодређени приходи	745	1.194.911,00
2. Примања од продаје нефинансијске имовине	8	0,00
3. Примања од задуживања	9	1.717.810,00

Расходи и издаци буџета, по појединачној намени, утврђују се у следећим износима:

Економска класификација	Опис	Укупна средства
41 РАСХОДИ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ		253.094.850,00
411 Плате и додаци за запослене		197.546.256,00
412 Социјални доприноси на терет послодавца		34.586.500,00
414 Социјална давања запосленима		7.300.000,00
415 Накнаде трошкова за запослене		8.675.300,00
416 Награде запосленима и остали посебни расходи		0,00
417 Одборнички додатак		4.986.794,00
42 КОРИШЋЕЊЕ УСЛУГА И РОБА		118.310.891,00
421 Стални трошкови		27.930.000,00
422 Трошкови путовања		460.000,00
423 Услуге по уговору		44.865.853,00
424 Специјализоване услуге		6.000.000,00
425 Текуће поправке и одржавање		12.963.670,00
426 Материјал		26.091.368,00
44 ОТПЛАТА КАМАТА		6.000.000,00
441 Отплата камата домаћим пословним банкама		6.000.000,00
450 Субвенције		2.000.000,00
451 Субвенције јавним нефинансијским предузећима		2.000.000,00
46 ДОТАЦИЈЕ И ТРАНСФЕРИ		35.418.500,00
463 Трансфери осталим нивоима власти		9.300.000,00
465 Остале дотације и трансфери		26.118.500,00
47 СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ И СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА		9.550.000,00
472 Накнада за социјалну заштиту		9.550.000,00
48 ОСТАЛИ РАСХОДИ		34.392.536,00
481 Дотације невладиним организацијама		31.717.000,00
482 Порези, обавезне таксе и казне		1.675.536,00
483 Новчане казне и пенали по решењу судова		1.000.000,00
49 РЕЗЕРВЕ		9.500.000,00
49911 Стална буџетска резерва		50.000,00
49912 Текућа буџетска резерва		9.450.000,00
51 ОСНОВНА СРЕДСТВА		9.752.487,00
511 Зграде и грађевински објекти		5.215.914,00
512 Машине и опрема		3.536.573,00
515 Нематеријална имовина		1.000.000,00
611 Отплата главнице домаћим кредиторима		31.000.000,00
УКУПНО:		509.019.264,00

Члан 7. мења се и гласи: „Средства буџета распоређују се по наменама и корисницима: Рачуну прихода и примања, расхода и издавања.

II. ПОСЕБАН ДЕО

ОДЛУКА О ПРВОМ РЕБАЛАНСУ БУЏЕТА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА ЗА 2015. ГОДИНЕ

Раз део	Гла ва	Програм/ Пројекат	Функц ија	Еконо мска класа	Изв ор фин ан. ција	ОПИС	Средства из буџета (01)	Средства из осталих извора буџетских корисника	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (8+9)
1						СКУПШТИНА ГО			
		0602				Локална самоуправа			
		0602-0001				Функционисање локалне самоуправе и градских општина			
			111			Извршни и законодавни органи			
				411		ПЛАТЕ, ДОДАЦИ И НАКНАДЕ ЗАПОСЛЕНИХ (ЗАРАДЕ)	6.225.000		6.225.000
				412		СОЦИЈАЛНИ ДОПРИНОСИ НА ТЕРЕТ ПОСЛОДАВЦА	785.500		785.500
				414		СОЦИЈАЛНА ДАВАЊА ЗАПОСЛЕНИМА	100.000		100.000
				415		НАКНАДЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ	159.500		159.500
				417		ПОСЛАНИЧКИ ДОДАТАК	4.986.794		4.986.794
				465		ОСТАЛЕ ДОТАЦИЈЕ И ТРАНСФЕРИ	815.000		815.000
						Извори финансирања за функцију 111			
					01	Приходи из буџета	13.071.794		13.071.794
						Укупно за функцију 111	13.071.794		13.071.794
						Извори финансирања за програмску активност 0602-0001			
					01	Приходи из буџета	13.071.794		13.071.794
						Укупно за програмску активност 0602-0001	13.071.794		13.071.794
						Извори финансирања за програм 0602			
					01	Приходи из буџета	13.071.794		13.071.794
						Укупно за програм 0602	13.071.794		13.071.794
						Извори финансирања за раздео 1			
					01	Приходи из буџета	13.071.794		13.071.794
						Укупно за раздео 1	13.071.794		13.071.794
2						ПРЕДСЕДНИК ГО			
		0602				Локална самоуправа			
		0602-0001				Функционисање локалне самоуправе и градских општина			
			111			Извршни и законодавни органи			
				411		ПЛАТЕ, ДОДАЦИ И НАКНАДЕ ЗАПОСЛЕНИХ (ЗАРАДЕ)	4.000.000		4.000.000
				412		СОЦИЈАЛНИ ДОПРИНОСИ НА ТЕРЕТ ПОСЛОДАВЦА	610.000		610.000
				414		СОЦИЈАЛНА ДАВАЊА ЗАПОСЛЕНИМА	100.000		100.000
				415		НАКНАДЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ	81.600		81.600
				422		ТРОШКОВИ ПУТОВАЊА	100.000		100.000
				451		СУБВЕНЦИЈЕ ЈАВНИМ НЕФИНАНСИЈСКИМ ПРЕДУЗЕЋИМА И ОРГ	2.000.000		2.000.000
				465		ОСТАЛЕ ДОТАЦИЈЕ И ТРАНСФЕРИ	520.000		520.000
						Извори финансирања за функцију 111			
					01	Приходи из буџета	7.411.600		7.411.600
						Укупно за функцију 111	7.411.600		7.411.600
						Извори финансирања за програмску активност 0602-0001			
					01	Приходи из буџета	7.411.600		7.411.600
						Укупно за програмску активност 0602-0001	7.411.600		7.411.600
						Извори финансирања за програм 0602			
					01	Приходи из буџета	7.411.600		7.411.600
						Укупно за програм 0602	7.411.600		7.411.600
						Извори финансирања за раздео 2			
					01	Приходи из буџета	7.411.600		7.411.600
						Укупно за раздео 2	7.411.600		7.411.600
3						ОПШТИНСКО ВЕЋЕ			
		0602				Локална самоуправа			
		0602-0001				Функционисање локалне самоуправе и градских општина			
			111			Извршни и законодавни органи			
				411		ПЛАТЕ, ДОДАЦИ И НАКНАДЕ ЗАПОСЛЕНИХ (ЗАРАДЕ)	15.300.000		15.300.000

Раз део	Гла ва	Програм/ Пројекат	Функц ија	Еконо мска класифика ција	Изв ор фин ан. ор	ОПИС	Средства из буџета (01)	Средства из осталих извора буџетских корисника	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (8+9)
				412		СОЦИЈАЛНИ ДОПРИНОСИ НА ТЕРЕТ ПОСЛОДАВЦА	2.399.500		2.399.500
				414		СОЦИЈАЛНА ДАВАЊА ЗАПОСЛЕНИМА	100.000		100.000
				415		НАКНАДЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ	356.500		356.500
				465		ОСТАЛЕ ДОТАЦИЈЕ И ТРАНСФЕРИ	2.025.000		2.025.000
						Извори финансирања за функцију 111			
				01		Приходи из буџета	20.181.000		20.181.000
						Укупно за функцију 111	20.181.000		20.181.000
						Извори финансирања за програмску активност 0602-0001			
				01		Приходи из буџета	20.181.000		20.181.000
						Укупно за програмску активност 0602-0001	20.181.000		20.181.000
						Извори финансирања за програм 0602			
				01		Приходи из буџета	20.181.000		20.181.000
						Укупно за програм 0602	20.181.000		20.181.000
						Извори финансирања за раздео 3			
				01		Приходи из буџета	20.181.000		20.181.000
						Укупно за раздео 3	20.181.000		20.181.000
4		0601				ОПШТИНСКА УПРАВА			
		0601-0003				Комунална делатност			
			130			Одржавање депонија			
						Опште услуге			
				424		СПЕЦИЈАЛИЗОВАНЕ УСЛУГЕ	2.000.000		2.000.000
						Извори финансирања за функцију 130			
				01		Приходи из буџета	2.000.000		2.000.000
						Укупно за функцију 130	2.000.000		2.000.000
						Извори финансирања за програмску активност 0601-0003			
				01		Приходи из буџета	2.000.000		2.000.000
						Укупно за програмску активност 0601-0003	2.000.000		2.000.000
		0601-0011				Одржавање гробаља и погребне услуге			
			130			Опште услуге			
				424		СПЕЦИЈАЛИЗОВАНЕ УСЛУГЕ	1.000.000		1.000.000
						Извори финансирања за функцију 130			
				01		Приходи из буџета	1.000.000		1.000.000
						Укупно за функцију 130	1.000.000		1.000.000
						Извори финансирања за програмску активност 0601-0011			
				01		Приходи из буџета	1.000.000		1.000.000
						Укупно за програмску активност 0601-0011	1.000.000		1.000.000
						Извори финансирања за програм 0601			
				01		Приходи из буџета	3.000.000		3.000.000
						Укупно за програм 0601	3.000.000		3.000.000
		0602				Локална самоуправа			
		0602-0001				Функционисање локалне самоуправе и градских општина			
			090			Социјална заштита неklasификована на другом месту			
				472		НАКНАДЕ ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ ИЗ БУЏЕТА	1.000.000		1.000.000
						Извори финансирања за функцију 090			
				01		Приходи из буџета	1.000.000		1.000.000
						Укупно за функцију 090	1.000.000		1.000.000
			130			Опште услуге			
				411		ПЛАТЕ, ДОДАЦИ И НАКНАДЕ ЗАПОСЛЕНИХ (ЗАРАДЕ)	159.871.256		159.871.256
				412		СОЦИЈАЛНИ ДОПРИНОСИ НА ТЕРЕТ ПОСЛОДАВЦА	29.000.000		29.000.000
				414		СОЦИЈАЛНА ДАВАЊА ЗАПОСЛЕНИМА	6.800.000		6.800.000
				415		НАКНАДЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ	7.710.500		7.710.500
				421		СТАЛНИ ТРОШКОВИ	26.240.000		26.240.000

Раз део	Гла ва	Програм/ Пројекат	Функц ија	Еко но мска класи фика ција	Изв ор фин ан.	ОПИС	Средства из буџета (01)	Средства из осталих извора буџетских корисника	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (8+9)
				422		ТРОШКОВИ ПУТОВАЊА	310.000		310.000
				423		УСЛУГЕ ПО УГОВОРУ	35.315.000	1.910.853	37.225.853
				424		СПЕЦИЈАЛИЗОВАНЕ УСЛУГЕ	3.000.000		3.000.000
				425		ТЕКУЋЕ ПОПРАВКЕ И ОДРЖАВАЊЕ	9.276.000	3.427.670	12.703.670
				426		МАТЕРИЈАЛ	7.420.000	8.685.053	16.105.053
				465		ОСТАЛЕ ДОТАЦИЈЕ И ТРАНСФЕРИ	21.112.000		21.112.000
				481		ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	582.000		582.000
				482		ПОРЕЗИ, ОБАВЕЗНЕ ТАКСЕ И КАЗНЕ	940.000	685.536	1.625.536
				483		НОВЧАНЕ КАЗНЕ И ПЕНАЛИ ПО РЕШЕЊУ СУДОВА	1.000.000		1.000.000
				49911		Стална резерва	50.000		50.000
				49912		Текућа резерва	9.450.000		9.450.000
				511		ЗГРАДЕ И ГРАЂЕВИНСКИ ОБЈЕКТИ	500.000		500.000
				512		МАШИНЕ И ОПРЕМА	1.000.000	36.573	1.036.573
				515		НЕМАТЕРИЈАЛНА ИМОВИНА	1.000.000		1.000.000
						Извори финансирања за функцију 130			
					01	Приходи из буџета	320.576.756		320.576.756
					04	Сопствени приходи буџетских корисника		4.113.206	4.113.206
					10	Примања од домаћих задуживања		1.896	1.896
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		10.630.583	10.630.583
						Укупно за функцију 130	320.576.756	14.745.685	335.322.441
						Извори финансирања за програмску активност 0602-0001			
					01	Приходи из буџета	321.576.756		321.576.756
					04	Сопствени приходи буџетских корисника		4.113.206	4.113.206
					10	Примања од домаћих задуживања		1.896	1.896
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		10.630.583	10.630.583
						Укупно за програмску активност 0602-0001	321.576.756	14.745.685	336.322.441
						Извори финансирања за функцију 130			
					01	Приходи из буџета	37.000.000		37.000.000
						Укупно за функцију 130	37.000.000		37.000.000
						Извори финансирања за програмску активност 0602-0003			
					01	Приходи из буџета	37.000.000		37.000.000
						Укупно за програмску активност 0602-0003	37.000.000		37.000.000
						Извори финансирања за функцију 130			
					01	Приходи из буџета	3.000.000		3.000.000
						Укупно за функцију 130	3.000.000		3.000.000
						Извори финансирања за пројекат 0602-1001			
					01	Приходи из буџета	3.000.000		3.000.000
						Укупно за пројекат 0602-1001	3.000.000		3.000.000
						Извори финансирања за функцију 090			
						Социјална заштита неklasификована на другом месту			
					472	НАКНАДЕ ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ ИЗ БУЏЕТА		8.550.000	8.550.000
						Извори финансирања за функцију 090			
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		8.550.000	8.550.000
						Укупно за функцију 090		8.550.000	8.550.000

Раз део	Гла ва	Програм/ Пројекат	Функц ија	Еконо мска класифика ција	Изв ор фин ан.	ОПИС	Средства из буџета (01)	Средства из осталих извора буџетских корисника	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (8+9)
						Извори финансирања за пројекат 0602-1002			
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		8.550.000	8.550.000
						Укупно за пројекат 0602-1002		8.550.000	8.550.000
		0602-1003				Капитално одржавање отворених спортских објеката			
					130	Опште услуге			
					511	ЗГРАДЕ И ГРАЂЕВИНСКИ ОБЈЕКТИ		1.715.914	1.715.914
						Извори финансирања за функцију 130			
					10	Примања од домаћих задуживања		1.715.914	1.715.914
						Укупно за функцију 130		1.715.914	1.715.914
						Извори финансирања за пројекат 0602-1003			
					10	Примања од домаћих задуживања		1.715.914	1.715.914
						Укупно за пројекат 0602-1003		1.715.914	1.715.914
		0602-1004				Рушење бесправно подигнутих објеката на територији ГО Раковица			
					130	Опште услуге			
					423	УСЛУГЕ ПО УГОВОРУ		4.550.000	4.550.000
						Извори финансирања за функцију 130			
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		4.550.000	4.550.000
						Укупно за функцију 130		4.550.000	4.550.000
						Извори финансирања за пројекат 0602-1004			
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		4.550.000	4.550.000
						Укупно за пројекат 0602-1004		4.550.000	4.550.000
		0602-1008				Одржавање безбедносне мреже на територији ГО Раковица и видео надзор у школама			
					130	Опште услуге			
					512	МАШИНЕ И ОПРЕМА	2.500.000		2.500.000
						Извори финансирања за функцију 130			
					01	Приходи из буџета	2.500.000		2.500.000
						Укупно за функцију 130	2.500.000		2.500.000
						Извори финансирања за пројекат 0602-1008			
					01	Приходи из буџета	2.500.000		2.500.000
						Укупно за пројекат 0602-1008	2.500.000		2.500.000
						Извори финансирања за програм 0602			
					01	Приходи из буџета	364.076.756		364.076.756
					04	Сопствени приходи буџетских корисника		4.113.206	4.113.206
					10	Примања од домаћих задуживања		1.717.810	1.717.810
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		23.730.583	23.730.583
						Укупно за програм 0602	364.076.756	29.561.599	393.638.355
		1201				Развој културе			
		1201-0001				Функционисање локалних установа културе			
					820	Услуге културе			
					481	ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	18.000.000	200.000	18.200.000
						Извори финансирања за функцију 820			
					01	Приходи из буџета	18.000.000		18.000.000
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		200.000	200.000
						Укупно за функцију 820	18.000.000	200.000	18.200.000
						Извори финансирања за програмску активност 1201-0001			
					01	Приходи из буџета	18.000.000		18.000.000
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		200.000	200.000
						Укупно за програмску активност 1201-0001	18.000.000	200.000	18.200.000
		1201-0002				Подстицај културном и уметничком стваралаштву			

Раз део	Гла ва	Програм/ Пројекат	Функц ија	Еко но мска класи фика ција	Изв ор ан. ција	ОПИС	Средства из буџета (01)	Средства из осталих извора буџетских корисника	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (8+9)
			820			Услуге културе			
				481		ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	1.100.000		1.100.000
						Извори финансирања за функцију 820			
					01	Приходи из буџета	1.100.000		1.100.000
						Укупно за функцију 820	1.100.000		1.100.000
						Извори финансирања за програмску активност 1201-0002			
					01	Приходи из буџета	1.100.000		1.100.000
						Укупно за програмску активност 1201-0002	1.100.000		1.100.000
		1201-1001				Улица отвореног срца			
			820			Услуге културе			
				481		ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	500.000		500.000
						Извори финансирања за функцију 820			
					01	Приходи из буџета	500.000		500.000
						Укупно за функцију 820	500.000		500.000
						Извори финансирања за пројекат 1201-1001			
					01	Приходи из буџета	500.000		500.000
						Укупно за пројекат 1201-1001	500.000		500.000
		1201-1002				Међународни Раковачки карневал			
			820			Услуге културе			
				481		ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	2.000.000		2.000.000
						Извори финансирања за функцију 820			
					01	Приходи из буџета	2.000.000		2.000.000
						Укупно за функцију 820	2.000.000		2.000.000
						Извори финансирања за пројекат 1201-1002			
					01	Приходи из буџета	2.000.000		2.000.000
						Укупно за пројекат 1201-1002	2.000.000		2.000.000
		1201-1003				Раковачко лето			
			820			Услуге културе			
				481		ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	1.900.000		1.900.000
						Извори финансирања за функцију 820			
					01	Приходи из буџета	1.900.000		1.900.000
						Укупно за функцију 820	1.900.000		1.900.000
						Извори финансирања за пројекат 1201-1003			
					01	Приходи из буџета	1.900.000		1.900.000
						Укупно за пројекат 1201-1003	1.900.000		1.900.000
		1201-1004				Дани Раковице			
			820			Услуге културе			
				481		ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	1.550.000		1.550.000
						Извори финансирања за функцију 820			
					01	Приходи из буџета	1.550.000		1.550.000
						Укупно за функцију 820	1.550.000		1.550.000
						Извори финансирања за пројекат 1201-1004			
					01	Приходи из буџета	1.550.000		1.550.000
						Укупно за пројекат 1201-1004	1.550.000		1.550.000
		1201-1005				Викенд уз занате			
			820			Услуге културе			
				481		ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	100.000		100.000
						Извори финансирања за функцију 820			
					01	Приходи из буџета	100.000		100.000
						Укупно за функцију 820	100.000		100.000
						Извори финансирања за пројекат 1201-1005			
					01	Приходи из буџета	100.000		100.000
						Укупно за пројекат 1201-1005	100.000		100.000
		1201-1006				Дечији ускршњи базар			
			820			Услуге културе			
				481		ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	110.000		110.000
						Извори финансирања за функцију 820			
					01	Приходи из буџета	110.000		110.000
						Укупно за функцију 820	110.000		110.000
						Извори финансирања за пројекат 1201-1006			

Раз део	Гла ва	Програм/ Пројекат	Функц ија	Еконо мска класифика ција	Изв ор фин ан. ан. ција	ОПИС	Средства из буџета (01)	Средства из осталих извора буџетских корисника	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (8+9)
					01	Приходи из буџета	110.000		110.000
						Укупно за пројекат 1201-1006	110.000		110.000
						Извори финансирања за програм 1201			
					01	Приходи из буџета	25.260.000		25.260.000
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		200.000	200.000
						Укупно за програм 1201	25.260.000	200.000	25.460.000
1301						Развој спорта и омладине			
1301-0001						Подршка локалним спортским организацијама, удружењима и савезима			
			810			Услуге рекреације и спорта			
					481	ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	3.250.000		3.250.000
						Извори финансирања за функцију 810			
					01	Приходи из буџета	3.250.000		3.250.000
						Укупно за функцију 810	3.250.000		3.250.000
						Извори финансирања за програмску активност 1301-0001			
					01	Приходи из буџета	3.250.000		3.250.000
						Укупно за програмску активност 1301-0001	3.250.000		3.250.000
1301-1001						Пројекат - Тенис у школе, деца га воле			
			810			Услуге рекреације и спорта			
					481	ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	275.000		275.000
						Извори финансирања за функцију 810			
					01	Приходи из буџета	275.000		275.000
						Укупно за функцију 810	275.000		275.000
						Извори финансирања за пројекат 1301-1001			
					01	Приходи из буџета	275.000		275.000
						Укупно за пројекат 1301-1001	275.000		275.000
1301-1002						Школе спорта у организацији ЈП СП Раковица			
			810			Услуге рекреације и спорта			
					481	ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	1.000.000		1.000.000
						Извори финансирања за функцију 810			
					01	Приходи из буџета	1.000.000		1.000.000
						Укупно за функцију 810	1.000.000		1.000.000
						Извори финансирања за пројекат 1301-1002			
					01	Приходи из буџета	1.000.000		1.000.000
						Укупно за пројекат 1301-1002	1.000.000		1.000.000
1301-1003						Спорт за децу из основних школа општине Раковица			
			810			Услуге рекреације и спорта			
					481	ДОТАЦИЈЕ НЕВЛАДИНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА	1.150.000		1.150.000
						Извори финансирања за функцију 810			
					01	Приходи из буџета	1.150.000		1.150.000
						Укупно за функцију 810	1.150.000		1.150.000
						Извори финансирања за пројекат 1301-1003			
					01	Приходи из буџета	1.150.000		1.150.000
						Укупно за пројекат 1301-1003	1.150.000		1.150.000
1301-1004						Турнир у рукомету Рукометијада 2015			
			810			Услуге рекреације и спорта			
					426	МАТЕРИЈАЛ	392.000		392.000
						Извори финансирања за функцију 810			
					01	Приходи из буџета	392.000		392.000
						Укупно за функцију 810	392.000		392.000
						Извори финансирања за пројекат 1301-1004			
					01	Приходи из буџета	392.000		392.000
						Укупно за пројекат 1301-1004	392.000		392.000
						Извори финансирања за програм 1301			
					01	Приходи из буџета	6.067.000		6.067.000
						Укупно за програм 1301	6.067.000		6.067.000
2002						Основно образовање			
2002-1001						Исхрана и смештај			

Раз део	Гла ва	Програм/ Пројекат	Функц ија	Еконо мска класифика ција	Изв ор фин ан.	ОПИС	Средства из буџета (01)	Средства из осталих извора буџетских корисника	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (8+9)
			912			Основно образовање			
				463		ТРАНСФЕРИ ОСТАЛИМ НИВОИМА ВЛАСТИ	950.000		950.000
						Извори финансирања за функцију 912			
					01	Приходи из буџета	950.000		950.000
						Укупно за функцију 912	950.000		950.000
						Извори финансирања за пројекат 2002-1001			
					01	Приходи из буџета	950.000		950.000
						Укупно за пројекат 2002-1001	950.000		950.000
		2002-1002				Текуће одржавање основних школа			
			912			Основно образовање			
				463		ТРАНСФЕРИ ОСТАЛИМ НИВОИМА ВЛАСТИ	4.950.000		4.950.000
						Извори финансирања за функцију 912			
					01	Приходи из буџета	4.950.000		4.950.000
						Укупно за функцију 912	4.950.000		4.950.000
						Извори финансирања за пројекат 2002-1002			
					01	Приходи из буџета	4.950.000		4.950.000
						Укупно за пројекат 2002-1002	4.950.000		4.950.000
		2002-1003				Превоз деце ромске националности			
			912			Основно образовање			
				423		УСЛУГЕ ПО УГОВОРУ	1.000.000		1.000.000
				425		ТЕКУЋЕ ПОПРАВКЕ И ОДРЖАВАЊЕ	200.000		200.000
				426		МАТЕРИЈАЛ	300.000		300.000
						Извори финансирања за функцију 912			
					01	Приходи из буџета	1.500.000		1.500.000
						Укупно за функцију 912	1.500.000		1.500.000
						Извори финансирања за пројекат 2002-1003			
					01	Приходи из буџета	1.500.000		1.500.000
						Укупно за пројекат 2002-1003	1.500.000		1.500.000
		2002-1004				Награде ученицима			
			912			Основно образовање			
				426		МАТЕРИЈАЛ	550.000		550.000
						Извори финансирања за функцију 912			
					01	Приходи из буџета	550.000		550.000
						Укупно за функцију 912	550.000		550.000
						Извори финансирања за пројекат 2002-1004			
					01	Приходи из буџета	550.000		550.000
						Укупно за пројекат 2002-1004	550.000		550.000
		2002-1005				Превоз на републичка и међународна такмичења			
			912			Основно образовање			
				463		ТРАНСФЕРИ ОСТАЛИМ НИВОИМА ВЛАСТИ	400.000		400.000
						Извори финансирања за функцију 912			
					01	Приходи из буџета	400.000		400.000
						Укупно за функцију 912	400.000		400.000
						Извори финансирања за пројекат 2002-1005			
					01	Приходи из буџета	400.000		400.000
						Укупно за пројекат 2002-1005	400.000		400.000
		2002-1006				Координација безбед.саобраћаја на путевима ГО Раковица			
			912			Основно образовање			
				423		УСЛУГЕ ПО УГОВОРУ		1.590.000	1.590.000
				426		МАТЕРИЈАЛ		720.000	720.000
						Извори финансирања за функцију 912			
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		2.310.000	2.310.000
						Укупно за функцију 912		2.310.000	2.310.000
						Извори финансирања за пројекат 2002-1006			
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		2.310.000	2.310.000
						Укупно за пројекат 2002-1006		2.310.000	2.310.000
		2002-1007				Пројекат огледних пластеника			

Раз део	Гла ва	Програм/ Пројекат	Функц ија	Еко но мска класифика ција	Изв ор фин ан. ција	ОПИС	Средства из буџета (01)	Средства из осталих извора буџетских корисника	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (8+9)
			912			Основно образовање			
				463		ТРАНСФЕРИ ОСТАЛИМ НИВОИМА ВЛАСТИ	3.000.000		3.000.000
						Извори финансирања за функцију 912			
					01	Приходи из буџета	3.000.000		3.000.000
						Укупно за функцију 912	3.000.000		3.000.000
						Извори финансирања за пројекат 2002-1007			
					01	Приходи из буџета	3.000.000		3.000.000
						Укупно за пројекат 2002-1007	3.000.000		3.000.000
						Извори финансирања за програм 2002			
					01	Приходи из буџета	11.350.000		11.350.000
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		2.310.000	2.310.000
						Укупно за програм 2002	11.350.000	2.310.000	13.660.000
						Извори финансирања за			
					01	Приходи из буџета	409.753.756		409.753.756
					04	Сопствени приходи буџетских корисника		4.113.206	4.113.206
					10	Примања од домаћих задуживања		1.717.810	1.717.810
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		26.240.583	26.240.583
						Укупно за	409.753.756	32.071.599	441.825.355
4.1						МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ			
	0602					Локална самоуправа			
	0602-0002					Месне заједнице			
			160			Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту			
				421		СТАЛНИ ТРОШКОВИ	1.640.000		1.640.000
				425		ТЕКУЋЕ ПОПРАВКЕ И ОДРЖАВАЊЕ	60.000		60.000
						Извори финансирања за функцију 160			
					01	Приходи из буџета	1.700.000		1.700.000
						Укупно за функцију 160	1.700.000		1.700.000
						Извори финансирања за програмску активност 0602-0002			
					01	Приходи из буџета	1.700.000		1.700.000
						Укупно за програмску активност 0602-0002	1.700.000		1.700.000
						Извори финансирања за програм 0602			
					01	Приходи из буџета	1.700.000		1.700.000
						Укупно за програм 0602	1.700.000		1.700.000
						Извори финансирања за главу 4.1			
					01	Приходи из буџета	1.700.000		1.700.000
						Укупно за главу 4.1	1.700.000		1.700.000
4.2						ФОНД ЗА ИЗБЕГЛА И ИНТЕРНО РАСЕЉЕНА ЛИЦА			
	0901					Социјална и дечја заштита			
	0901-1001					Набавка грађевинског материјала и опреме за избегла и интерно расељена лица			
			090			Социјална заштита неklasификована на другом месту			
				421		СТАЛНИ ТРОШКОВИ	40.000		40.000
				426		МАТЕРИЈАЛ	1.500.000	6.524.315	8.024.315
						Извори финансирања за функцију 090			
					01	Приходи из буџета	1.540.000		1.540.000
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		6.524.315	6.524.315
						Укупно за функцију 090	1.540.000	6.524.315	8.064.315
						Извори финансирања за пројекат 0901-1001			
					01	Приходи из буџета	1.540.000		1.540.000
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		6.524.315	6.524.315
						Укупно за пројекат 0901-1001	1.540.000	6.524.315	8.064.315
						Извори финансирања за програм 0901			
					01	Приходи из буџета	1.540.000		1.540.000

Раз део	Гла ва	Програм/ Пројекат	Функц ија	Еконо мска класифика ција	Изв ор фин ан.	ОПИС	Средства из буџета (01)	Средства из осталих извора буџетских корисника	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (8+9)
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		6.524.315	6.524.315
						Укупно за програм 0901	1.540.000	6.524.315	8.064.315
						Извори финансирања за главу 4.2			
					01	Приходи из буџета	1.540.000		1.540.000
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		6.524.315	6.524.315
						Укупно за главу 4.2	1.540.000	6.524.315	8.064.315
4.3						КАНЦЕЛАРИЈА ЗА МЛАДЕ			
		0602				Локална самоуправа			
		0602-0007				Канцеларија за младе			
			810			Услуге рекреације и спорта			
				421		СТАЛНИ ТРОШКОВИ	10.000		10.000
				423		УСЛУГЕ ПО УГОВОРУ	500.000		500.000
						Извори финансирања за функцију 810			
					01	Приходи из буџета	510.000		510.000
						Укупно за функцију 810	510.000		510.000
						Извори финансирања за програмску активност 0602-0007			
					01	Приходи из буџета	510.000		510.000
						Укупно за програмску активност 0602-0007	510.000		510.000
						Извори финансирања за програм 0602			
					01	Приходи из буџета	510.000		510.000
						Укупно за програм 0602	510.000		510.000
						Извори финансирања за главу 4.3			
					01	Приходи из буџета	510.000		510.000
						Укупно за главу 4.3	510.000		510.000
						Извори финансирања за раздео 4			
					01	Приходи из буџета	413.503.756		413.503.756
					04	Сопствени приходи буџетских корисника		4.113.206	4.113.206
					10	Примања од домаћих задуживања		1.717.810	1.717.810
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		32.764.898	32.764.898
						Укупно за раздео 4	413.503.756	38.595.914	452.099.670
5						ОПШТИНСКО ЈАВНО ПРАВОБРАНИЛАШТВО			
		0602				Локална самоуправа			
		0602-0004				Општинско јавно правобранилаштво			
			330			Судови			
				411		ПЛАТЕ, ДОДАЦИ И НАКНАДЕ ЗАПОСЛЕНИХ (ЗАРАДЕ)	7.550.000		7.550.000
				412		СОЦИЈАЛНИ ДОПРИНОСИ НА ТЕРЕТ ПОСЛОДАВЦА	1.201.500		1.201.500
				414		СОЦИЈАЛНА ДАВАЊА ЗАПОСЛЕНИМА	100.000		100.000
				415		НАКНАДЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ	210.000		210.000
				422		ТРОШКОВИ ПУТОВАЊА	50.000		50.000
				465		ОСТАЛЕ ДОТАЦИЈЕ И ТРАНСФЕРИ	1.033.500		1.033.500
				482		ПОРЕЗИ, ОБАВЕЗНЕ ТАКСЕ И КАЗНЕ	50.000		50.000
						Извори финансирања за функцију 330			
					01	Приходи из буџета	10.195.000		10.195.000
						Укупно за функцију 330	10.195.000		10.195.000
						Извори финансирања за програмску активност 0602-0004			
					01	Приходи из буџета	10.195.000		10.195.000
						Укупно за програмску активност 0602-0004	10.195.000		10.195.000
						Извори финансирања за програм 0602			
					01	Приходи из буџета	10.195.000		10.195.000
						Укупно за програм 0602	10.195.000		10.195.000
						Извори финансирања за раздео 5			
					01	Приходи из буџета	10.195.000		10.195.000
						Укупно за раздео 5	10.195.000		10.195.000
6						ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА			

Раз део	Гла ва	Програм/ Пројекат	Функц ија	Еконо мска класифика ција	Изв ор фин ан. ција	ОПИС	Средства из буџета (01)	Средства из осталих извора буџетских корисника	Укупна средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (8+9)
		0602				Локална самоуправа			
		0602-0005				Заштитник грађана			
			330			Судови			
				411		ПЛАТЕ, ДОДАЦИ И НАКНАДЕ ЗАПОСЛЕНИХ (ЗАРАДЕ)	4.600.000		4.600.000
				412		СОЦИЈАЛНИ ДОПРИНОСИ НА ТЕРЕТ ПОСЛОДАВЦА	590.000		590.000
				414		СОЦИЈАЛНА ДАВАЊА ЗАПОСЛЕНИМА	100.000		100.000
				415		НАКНАДЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ	157.200		157.200
				465		ОСТАЛЕ ДОТАЦИЈЕ И ТРАНСФЕРИ	613.000		613.000
						Извори финансирања за функцију 330			
					01	Приходи из буџета	6.060.200		6.060.200
						Укупно за функцију 330	6.060.200		6.060.200
						Извори финансирања за програмску активност 0602-0005			
					01	Приходи из буџета	6.060.200		6.060.200
						Укупно за програмску активност 0602-0005	6.060.200		6.060.200
						Извори финансирања за програм 0602			
					01	Приходи из буџета	6.060.200		6.060.200
						Укупно за програм 0602	6.060.200		6.060.200
						Извори финансирања за раздео 6			
					01	Приходи из буџета	6.060.200		6.060.200
						Укупно за раздео 6	6.060.200		6.060.200
						Извори финансирања укупно			
					01	Приходи из буџета	470.423.350		470.423.350
					04	Сопствени приходи буџетских корисника		4.113.206	4.113.206
					10	Примања од домаћих задужевања		1.717.810	1.717.810
					13	Нераспоређени вишак прихода из ранијих година		32.764.898	32.764.898
						УКУПНО	470.423.350	38.595.914	509.019.264

Страна тегија	АПРОПРИЈАЦИЈА		ИЗНОС										Остали извори	Сви извори
	Шифра	Назив	01	04	07	08	09	10	13	11 (5 до 10)	12 (4 до 10)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			11 (5 до 10)	12 (4 до 10)	
Програм 2														
0601 КОМУНАЛНЕ УСЛУГЕ														
Програмска активност														
0003														
Одржавање депонија														
04.0 ОПШТИНСКА УПРАВА														
130 Опште услуге														
424 Специјализоване услуге														
2.000.000,00														
2.000.000,00														
Извори финансирања за програмску активност 0003:														
01 приходи из буџета сопствени приходи буџетских корисника														
2.000.000,00														
04 корисника														
0,00														
0,00														

нераспоређени вишак прихода из 13 претходних година										0,00	0,00	0,00
Укупно за програм 2:		3.000.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.000.000,00
Програм 9												
2002 ОСНОВНО ОБРАЗОВАЊЕ												
1001 Пројекат Исхрана и смештај деце												
04.0 ОПШТИНСКА УПРАВА												
912 Основно образовање												
463 Трансфери осталим нивоима власти		950.000,00										950.000,00
Извори финансирања за пројекат 1001:												
01 приходи из буџета сопствени приходи буџетских корисника		950.000,00										950.000,00
04 донације од осталих нивоа власти			0,00									0,00
07 донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине				0,00								0,00
08					0,00							0,00
09						0,00						0,00

Укупно за пројекат 1002:		4.950.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.950.000,00
Пројекат Превоз												
1003 деце ромске националности												
423	Услуге по уговору	1.000.000,00										1.000.000,00
425	Текуће поправке и одржавање	200.000,00										200.000,00
426	Материјал	300.000,00										300.000,00
Извори финансирања за пројекат 1003:												
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских корисника	1.500.000,00										1.500.000,00
04	корисника		0,00									0,00
07	донације од осталих нивоа власти			0,00								0,00
08	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине				0,00							0,00
09	примања од домаћих					0,00						0,00
10	зауживања нераспоређени вишак прихода из претходних година						0,00					0,00
13	претходних година									0,00		0,00

463	Трансфери осталим нивоима власти	400.000,00				400.000,00
Извори финансирања за пројекат 1005:						
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских	400.000,00				400.000,00
04	корисника		0,00			0,00
07	донације од осталих нивоа власти донације од невладиних			0,00		0,00
08	организација и примања од продаје нефинансијске			0,00		0,00
09	имовине примања од домаћих				0,00	0,00
10	зајуживања нераспоређени вишак прихода из				0,00	0,00
13	претходних година				0,00	0,00
Укупно за пројекат 1005:		400.000,00	0,00	0,00	0,00	400.000,00
Пројекат -						
Координација						
безбедности						
саобраћаја на						
путевима ГО						
1006	Раковина					

423	Услуге по уговору				1.590.000,00	1.590.000,00
426	Материјал				720.000,00	720.000,00
Извори финансирања за пројекат 1006:						
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских корисника	0,00	0,00			0,00
04	корисника		0,00			0,00
07	донације од осталих нивоа власти			0,00		0,00
08	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине			0,00		0,00
09	примања од домаћих задуживања				0,00	0,00
10	нераспоређени вишак прихода из претходних година				2.310.000,00	2.310.000,00
13						
Укупно за пројекат 1006		0,00	0,00	0,00	0,00	2.310.000,00
1007 Пројекат огледних пластеника						

07	донације од осталих нивоа власти	0,00								0,00
08	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине		0,00							0,00
09	примања од домаћих задуживања нераспоређени вишак прихода из претходних година							0,00		0,00
13									2.310.000,00	2.310.000,00
Укупно за програм 9:		11.350.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.310.000,00	13.660.000,00
Програм 11										
СОЦИЈАЛНА И										
ДЕЧЈА ЗАШТИТА										
Пројекат набавке										
1001	грађевинског материјала и Фонд за избегла и интерно расељена лица									
04.2										
090	Социјална заштита некласификована на другом месту									
421	Стални трошкови	40.000,00								40.000,00
426	Материјал	1.500.000,00							6.524.315,00	8.024.315,00
Извори финансирања за пројекат 1001:										

09	примања од продаје нефинансијске имовине	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10	примања од домаћих задуживања		0,00						0,00
13	нераспоређени вишак прихода из претходних година					6.524.315,00			6.524.315,00
Укупно за програм 11:		1.540.000,00	0,00	0,00	0,00	6.524.315,00	0,00	6.524.315,00	8.064.315,00
Програм 13 РАЗВОЈ КУЛТУРЕ									
Програмска 0001 активност Функционисање									
ОПШТИНСКА 04.0 УПРАВА									
820 Услуге културе									
481	Дотације невладиним организацијама	18.000.000,00				200.000,00			18.200.000,00
Извори финансирања за програмску активност 0001:									
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских	18.000.000,00							18.000.000,00
04	корисника		0,00						0,00
07	донације од осталих нивоа власти				0,00				0,00

08	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00
09	примања од домаћих								0,00				0,00
10	заузимања нераспоређени вишак прихода из претходних година								0,00				0,00
13													200.000,00
Укупно за програмску активност 0001:		18.000.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00	18.200.000,00
Програмска активност													
Подстицај													
0002 културном и уметничком стваралаштву													
Дотације													
481	невладиним организацијама	1.100.000,00											1.100.000,00
Извори финансирања за програмску активност 0002:													
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских	1.100.000,00											1.100.000,00
04	корисника		0,00										0,00
07	донације од осталих нивоа власти							0,00					0,00
08	донације од невладиних организација и								0,00				0,00

09	примања од продаје нефинансијске имовине	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10	примања од домаћих задуживања нераспоређени вишак прихода из претходних година	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13	Укупно за програмску активност 0002:	1.100.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.100.000,00
Пројекат Улица 1001 отвореног срца										
481	Дотације невладиним организацијама	500.000,00								500.000,00
Извори финансирања за пројекат 1001:										
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских	500.000,00								500.000,00
04	корисника		0,00							0,00
07	донације од осталих нивоа власти			0,00						0,00
08	донације од невладиних организација и примања од продаје				0,00					0,00
09	нефинансијске имовине						0,00			0,00
10	примања од домаћих задуживања							0,00		0,00

Укупно за пројекат 1002:	2.000.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.000.000,00
Пројекат										
1003 Раковачко лето										
Дотације										
невладиним										
481 организацијама	1.900.000,00									1.900.000,00
Извори финансирања за пројекат 1003:										
01 приходи из буџета сопствени приходи буџетских корисника	1.900.000,00									1.900.000,00
04 корисника		0,00								0,00
07 донације од осталих нивоа власти донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине			0,00							0,00
08 организација и примања од продаје нефинансијске имовине				0,00						0,00
09 имовине						0,00				0,00
10 примања од домаћих задуживања нераспоређени вишак прихода из претходних година							0,00			0,00
13 претходних година								0,00		0,00
Укупно за пројекат 1003:	1.900.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.900.000,00
Пројекат Дани										
1004 Раковице										

Дотације невладиним организацијама		1.550.000,00								1.550.000,00
Извори финансирања за пројекат 1004:										
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских	1.550.000,00								1.550.000,00
04	корисника		0,00							0,00
07	донације од осталих нивоа власти			0,00						0,00
08	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине				0,00					0,00
09	примања од домаћих					0,00				0,00
10	задужења нераспоређени вишак прихода из претходних година						0,00			0,00
13								0,00		0,00
Укупно за пројекат 1004:		1.550.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.550.000,00
Пројекат Викенд 1005 уз занате										
Дотације										
невладиним организацијама		100.000,00								100.000,00
Извори финансирања за пројекат 1005:										

01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских	100.000,00							100.000,00
04	корисника		0,00						0,00
07	донације од осталих нивоа власти донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине			0,00					0,00
08	примања од домаћих задуживања нераспоређени вишак прихода из претходних година				0,00				0,00
10						0,00			0,00
13							0,00		0,00
Укупно за пројекат 1005:		100.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100.000,00
Пројекат Дечији 1006 ускршњи базар									
Дотације невладиним организацијама		110.000,00							110.000,00
Извори финансирања за пројекат 1006:									
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских	110.000,00							110.000,00
04	корисника		0,00						0,00

07	донације од осталих нивоа власти	0,00																			0,00
08	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске				0,00																0,00
09	имовине примања од домаћих					0,00															0,00
10	задуживања нераспоређени вишак прихода из претходних година						0,00														0,00
13																					0,00
Укупно за пројекат 1006:		110.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	110.000,00

Извори финансирања за
програм 13:

01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских	25.260.000,00																				25.260.000,00
04	корисника		0,00																			0,00
07	донације од осталих нивоа власти донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске									0,00												0,00
08									0,00													0,00
09	имовине примања од домаћих										0,00											0,00
10	задуживања																				0,00	0,00

нераспоређени вишак прихода из 13 претходних година						200.000,00			200.000,00
Укупно за програм 13: 25.260.000,00									
Програм 14 РАЗВОЈ									
1301 СПОРТА И ОМЛАДИНЕ									
Програмска активност									
0001 Подношка локалним спортским									
Услуге рекреације и спорта									
810	Дотације невладиним организацијама								3.250.000,00
Извори финансирања за програмску активност 0001:									
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских корисника	3.250.000,00							3.250.000,00
04	корисника			0,00					0,00
07	донације од осталих нивоа власти			0,00					0,00
08	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине				0,00				0,00
09							0,00		0,00

10	примања од домаћих зауживања нераспоређени вишак прихода из претходних година	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13	Укупно за програмску активност 0001:	3.250.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.250.000,00
1001	Пројекат Тенис у школе, деца га воле											
481	Дотације невладиним организацијама	275.000,00										275.000,00
	Извори финансирања за пројекат 1001:											
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских	275.000,00										275.000,00
04	корисника		0,00									0,00
07	донације од осталих нивоа власти донације од невладиних					0,00						0,00
08	организација и примања од продаје нефинансијске						0,00					0,00
09	имовине							0,00				0,00
10	примања од домаћих зауживања нераспоређени вишак прихода из								0,00			0,00
13	претходних година									0,00		0,00

415	Накнаде трошкова за запослене	159.500,00	159.500,00
417	Посланички додатак	4.986.794,00	4.986.794,00
465	Остале догације и трансфери	815.000,00	815.000,00
02	Председник градске општине		
111	Извршни и законодавни органи		
	Плате, додаци и накнаде запослених (зарале)	4.000.000,00	4.000.000,00
411	Социјални доприноси на терет послодавца	610.000,00	610.000,00
414	Социјална давања за запосленима	100.000,00	100.000,00
415	Накнаде трошкова за запослене	81.600,00	81.600,00
422	Трошкови путовања Субвенције јавним нефинансијским организацијама	100.000,00	100.000,00
451	Остале догације и трансфери	2.000.000,00	2.000.000,00
465	Остале догације и трансфери	520.000,00	520.000,00
03	Веће градске општине		

111	Извршни и законодавни органи		
411	Плате, додаци и накнаде запослених (зарале)	15.300.000,00	15.300.000,00
412	Социјални доприноси на терет послодавца	2.399.500,00	2.399.500,00
414	Социјална давања запосленима	100.000,00	100.000,00
415	Накнаде трошкова за запослене	356.500,00	356.500,00
465	Остале дотације и трансфери	2.025.000,00	2.025.000,00
04	Управа градске општине		
090	Социјална заштита неklasификована		
472	Накнаде за социјалну заштиту из буџета	1.000.000,00	1.000.000,00
130	Опште услуге		
411	Плате, додаци и накнаде запослених (зарале)	159.871.256,00	159.871.256,00
412	Социјални доприноси на терет послодавца	29.000.000,00	29.000.000,00
414	Социјална давања запосленима	6.800.000,00	6.800.000,00

415	Накнаде трошкова за запослене	7.710.500,00	7.710.500,00	
421	Стални трошкови	26.240.000,00	26.240.000,00	
422	Трошкови путовања	310.000,00	310.000,00	
423	Услуге по уговору	35.315.000,00	35.315.000,00	1.910.853,00
424	Специјализоване услуге	3.000.000,00	3.000.000,00	3.000.000,00
425	Текуће поправке и одржавање	9.276.000,00	9.276.000,00	3.427.670,00
426	Материјал	7.420.000,00	7.420.000,00	8.685.053,00
465	Остале дотације и трансфери	21.112.000,00	21.112.000,00	21.112.000,00
481	Дотације невладиним организацијама	582.000,00	582.000,00	582.000,00
482	Порези, обавезне таксе и казне	940.000,00	940.000,00	685.536,00
483	Новчане казне и пенали по решењу суда	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
49911	Стална резерва	50.000,00	50.000,00	50.000,00
49912	Текућа резерва	9.450.000,00	9.450.000,00	9.450.000,00

Зграде и грађевински објекти	500.000,00					500.000,00
511						
Машине и опрема	1.000.000,00				34.677,00	1.036.573,00
512						
Нематеријална имовина	1.000.000,00					1.000.000,00
515						
Извори финансирања за програмску активност 0001:						
01 приходи из буџета сопствени приходи буџетских корисника	362.241.150,00					362.241.150,00
04 донације од осталих нивоа власти				0,00		
07 донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине		4.113.206,00				4.113.206,00
08 донација од осталих нивоа власти				0,00		
09 донације од осталих нивоа власти						
10 донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине			0,00			
13 донације од осталих нивоа власти						
Укупно за програмску активност 0001:	362.241.150,00	4.113.206,00	0,00	0,00	10.630.583,00	376.986.835,00
Укупно за програмску активност 0001:	362.241.150,00	4.113.206,00	0,00	0,00	10.630.583,00	376.986.835,00

Програмска активност	Месне заједнице			
0002	заједнице			
04.1	Месне заједнице Опште јавне услуге неклаификоване на другом месту			
160				
421	Стални трошкови	1.640.000,00		1.640.000,00
425	Текуће поправке и одржавање	60.000,00		60.000,00
Извори финансирања за програмску активност 0002:				
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских корисника	1.700.000,00		1.700.000,00
04	донације од осталих нивоа власти		0,00	0,00
07	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине		0,00	0,00
08	примања од домаћих задуживања		0,00	0,00
09			0,00	0,00
10			0,00	0,00

нераспоређени вишак прихода из претходних година							0,00	0,00	0,00	1.700.000,00	0,00	0,00	1.700.000,00
13	Укупно за програмску активност 0002:						0,00	0,00	0,00	1.700.000,00	0,00	0,00	1.700.000,00
Програмска активност													
Управљање јавним дугом													
0003													
ОПШТИНСКА УПРАВА													
130	Опште услуге												
441	Отплата домаћих камата	6.000.000,00											
611	Отплата главнице домаћим кредиторима	31.000.000,00											
Извори финансирања за програмску активност 0003:													
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских корисника	37.000.000,00											37.000.000,00
04	корисника		0,00										0,00
07	донације од осталих нивоа власти			0,00									0,00
08	донације од невладиних организација и							0,00					0,00

09	примања од продаје нефинансијске имовине	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
10	примања од домаћих задуживања			0,00									0,00				
13	нераспоређени вишак прихода из претходних година											0,00	0,00				
Укупно за програмску активност 0003:											37.000.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	37.000.000,00
04.3 Канцеларија за младе																	
Програмска активност																	
Канцеларија за 0007 младе																	
Услуге рекреације и спорта																	
421	Стални трошкови			10.000,00									10.000,00				
423	Услуге по уговору			500.000,00									500.000,00				
Извори финансирања за програмску активност:																	
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских			510.000,00									510.000,00				
04	корисника					0,00							0,00				
07	донације од осталих нивоа власти							0,00					0,00				

Програмска активност				
0005	Заштитник грађана			
330	Судови			
	Плате, додаци и накнаде запослених (зараде)	4.600.000,00		4.600.000,00
411	Социјални доприноси на терет послодавца	590.000,00		590.000,00
414	Социјална давања запосленима	100.000,00		100.000,00
415	Накнаде трошкова за запослене	157.200,00		157.200,00
465	Остале дотације и трансфери	613.000,00		613.000,00
Извори финансирања за програмску активност:				
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских корисника	6.060.200,00		6.060.200,00
04			0,00	0,00
07	донације од осталих нивоа власти		0,00	0,00
08	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине		0,00	0,00
09			0,00	0,00

10	примања од домаћих задуживања нераспоређени вишак прихода из претходних година		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	6.060.200,00	0,00	0,00	0,00	6.060.200,00
13					0,00										
Укупно за програмску активност 0005:					0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	6.060.200,00	0,00	0,00	0,00	6.060.200,00
ОПШТИНСКА															
04	УПРАВА														
	Пројекат														
	Одржавање														
1001	сеоских и других														
130	Опште услуге														
511	Зграде и грађевински објекти										3.000.000,00				3.000.000,00
Извори финансирања за пројекат 1001:															
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских										3.000.000,00				3.000.000,00
04	корисника									0,00					0,00
07	донације од осталих нивоа власти донације од невладиних											0,00			0,00
08	организација и примања од продаје нефинансијске								0,00						0,00
09	имовине												0,00		0,00

10	примања од домаћих задуживања нераспоређени вишак прихода из претходних година		0,00							0,00										0,00	
13										0,00										0,00	
Укупно за пројекат 1001:		3.000.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.000.000,00	
Пројекат Помоћ ИРЛ лицима за куповину сеоских 1002 кућа са окућницом																					
130 Опште услуге																					
Зграде и																					
472	грађевински објекти																			8.550.000,00	
Извори финансирања за пројекат 1002:																					
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских		0,00																	0,00	
04	корисника					0,00														0,00	
07	донације од осталих нивоа власти							0,00												0,00	
08	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске имовине								0,00											0,00	
09																			0,00	0,00	

10	примања од домаћих задуживања нераспоређени вишак прихода из претходних година	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.550.000,00	8.550.000,00	8.550.000,00	8.550.000,00
13										8.550.000,00			8.550.000,00
Укупно за пројекат 1002:													
Пројекат -													
Капитално													
одржавање													
отворених													
1003 спортских објеката													
130 Опште услуге													
511	Зграде и грађевински објекти											1.715.914,00	1.715.914,00
Извори финансирања за пројекат 1008:													
01	приходи из буџета сопствени приходи буџетских	0,00											0,00
04	корисника				0,00								0,00
07	донације од осталих нивоа власти					0,00							0,00
08	донације од невладиних организација и примања од продаје нефинансијске						0,00						0,00
09	имовине								0,00				0,00

Стратегија	ПРОГРАМ/Програмска активност и пројекат		ЦИЉ	ИНДИКАТОР	Вредност у базној години	Циљана вредност 2015	Циљана вредност 2016	Циљана вредност 2017	Извор 01	Остали извори	Сви извори
	Шифра	назив									
Програм 2 КОМУНАЛНА ДЕЛАТНОСТ											
0601									3.000.000,00	0,00	3.000.000,00
			1. Адекватан квалитет пружених услуга	1. Укупан број пружених грађана на услуге комуналне делатности (достављених комуналној инспекцији)	1800	1800	1800	1800			
0003									2.000.000,00		2.000.000,00
			Програмска активност Одржавање деловија								
			1. Адекватан квалитет пружених услуга	1. Број инспекцијских налаза у вези са услугом управљања отпадом	14	14	14	14			
0011									1.000.000,00		1.000.000,00
			Програмска активност Одржавање гробља и погребне услуге								
			1. Оптимална покривеност територије јединице локалне самоуправе одржавањем гробља	1. Број гробља у општини	3	3	3	3			
			2. Адекватан квалитет пружених услуга одржавања гробља	1. Број закупљених уређујених гробних места, гробница	7915	7915	7915	7915			
			ЈП ПЦ Раковица								
Програм 9 ОСНОВНО ОБРАЗОВАЊЕ											
2002									11.350.000,00	2.310.000,00	13.660.000,00
			1. Потпуни обухват основним образовањем и васпитањем	1. Број деце која су обухваћена основним образовањем	8268	8268	8268	8268			

1001	Пројекат Искрапа и смештај Јака	9.500.000,00	9.500.000,00			
	Одељење за образовање			0,20%	0,20%	
	1. Ефикасно основно образовање и регионална употреба средстава					
	1. Процент буџета који се издава за исхрану и смештај Јака					
1002	Пројекат Текуће одржавање основних школа	4.950.000,00	4.950.000,00			
	Одељење за образовање			0,97%	0,97%	
	1. Ефикасно основно образовање и регионална употреба средстава					
	1. Процент буџета који се издава за текуће одржавање основних школа					
1003	Пројекат Превоз деце ромске националности	1.500.000,00	1.500.000,00			
	Одељење за образовање			0,30%	0,30%	
	1. Ефикасно основно образовање и регионална употреба средстава					
	1. Процент буџета који се издава за превоз деце ромске националности					
1004	Пројекат Награде ученицима	550.000,00	550.000,00			
	Одељење за образовање			0,11%	0,11%	
	1. Ефикасно основно образовање и регионална употреба средстава					
	1. Процент буџета који се издава за награде					
1005	Пројекат Превоз на републичка и међународна такмичења	400.000,00	400.000,00			
	Одељење за образовање			0,08%	0,08%	
	1. Ефикасно основно образовање и регионална употреба средстава					
	1. Процент буџета који се издава за превоз на републичка и међународна такмичења					

Координација безбедности саобраћаја на путевима ГО Раковица						2.310.000,00	2.310.000,00
1006							
Одељење за образовање	1. Ефикасно основно образовање и рационална употреба средстава	1. Процент буџета који се издваја за пројекат координације безбедности саобраћаја на путевима	0,45%	0,45%			
1007	Пројекат огледних платеника				3.000.000,00		3.000.000,00
	Одељење за образовање	1. Ефикасно основно образовање и рационална употреба средстава	0,59%	0,59%			
0901	Програм П1 СОЦИЈАЛНА И ДЕЧЈА ЗАШТИТА				1.540.000,00	6.524.315,00	8.064.315,00
		1. Унапређење положаја грађана који припадају угроженим групама обезбеђивањем мера материјалне подршке грађанима	1,59%	1,59%			
1001	Пројекат набавке грађевинског материјала и опreme за иселбела и инт. расељена лица				1.540.000,00	6.524.315,00	8.064.315,00
	Комесаријат за иселблице ГО Раковица	1. Унапређење социјално-економских услова живота изабелто-расељених лица	108	108			
1201	Програм Г3 РАЗВОЈ КУЛТУРЕ				25.260.000,00	200.000,00	25.460.000,00
		1. Подстицање развоја културе кроз јачање капацитета културне инфраструктуре	11	11			
		2. Укупно издвајање за културу у оквиру локалног буџета (%)	5,00%	5,00%			

Програмска активност функционалне локалних установа културе	18.000.000,00	200.000,00	18.200.000,00						
0001									
Центар за културу Раковце	1. Повећање интересовања грађана за развој културе одождени	35500	35500	35500	35500	35500			
	2. Подстицање развоја културе код младих	247	247	247	247	247			
Програмска активност Пољстичаји културном и уметничком стваралаштву									1.100.000,00
0002									
Беоје градске општине	2. Подстицање развоја културе код грађана	26	26	26	26	26			
Пројекат Улица отвореног срца									500.000,00
1001									
Беоје градске општине	1. Ширење солидарности међу грађанима и допринос идеји децентрализације	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%			
Пројекат Међународни Раковачки карневал									2.000.000,00
1002									
Беоје градске општине	1. Мотивисање грађана за популаризацију културе на свим нивоима	0,37%	0,37%	0,37%	0,37%	0,37%			
Пројекат Раковачко лето									1.900.000,00
1003									
Беоје градске општине	1. Мотивисање грађана за популаризацију нових културних садржаја, свести о значењу културе	0,37%	0,37%	0,37%	0,37%	0,37%			

1001	Пројекат Тенис у школе деца га воле	275.000,00	275.000,00					
	Веће градске општине			0,05%	0,05%			
	1. Способовање ученика млађих разреда за бављење мини тенисом							
	1. Процент буџета намењен финансирању пројекта			0,05%	0,05%			
1002	Пројекат Школе спорта у организацији ЈП ПЦ Раковица	1.000.000,00	1.000.000,00					
	Веће градске општине			0,20%	0,20%			
	1. Добра сарадња са школским установама у циљу организованог бављења спортом							
	1. Процент буџета намењен финансирању пројекта			0,20%	0,20%			
	2. Број основних школа учесника			8	8			
1003	Пројекат Спорт за децу основних школа	1.150.000,00	1.150.000,00					
	Веће градске општине			0,23%	0,23%			
	1. Развој моторике код деце							
	1. Процент буџета намењен финансирању пројекта			0,23%	0,23%			
	2. Број основних школа учесника			8	8			
1004	Пројекат Турнир у рукомету РУКОМЕТШАДА	392.000,00	392.000,00					
	Веће градске општине			0,08%	0,08%			
	1. Добра сарадња са школским установама у циљу организованог бављења спортом							
	1. Процент буџета намењен финансирању пројекта			0,08%	0,08%			
	2. Број основних школа учесника			8	8			
0602	Програм 15 ЛОКАЛНА САМОУПРАВА	423.206.350,00	29.561.599,00	452.767.949,00				
	1. Одрживо управно и финансијско функционисање општине у складу са надлежностима и пословима локалне самоуправе							
	1. Одрживост и интегритет локалног буџета (суфицит, дефицит)							
	2. Однос броја запослених у Општини и законом утврђених максимума броја запослених							

Програма активност Функционисање локалне самоуправе и градских општина		362.241.150,00	14.745.685,00	376.986.835,00
0001				
Скупштина општине	1. Обезбеђено континуирано функционисање органа ЈЛС и органа градске општине	5	5	5
	2. Броја службеника (функционера у органима и службама града/општине (разврстано по полу)	4	4	4
Председник градске општине	1. Броја службеника (функционера у органима и службама града/општине (разврстано по полу)	2	2	2
	2. Процент буџета који се издваја за плате запослених у органима и службама града/општине ((функционери и службеници)	0,90%	90,00%	0,90%
Веће градске општине	1. Обезбеђено континуирано функционисање органа ЈЛС и органа градске општине	19	20	20
	2. Процент буџета који се издваја за плате запослених у органима и службама града/општине ((функционери и службеници)	3,48%	3,48%	3,48%
Управа градске општине	1. Број остварених услуга општинске управе (укупан број предмета који су у току, број решења, дозвола, потврда и другох докумената издатих физичким и правним лицима)	12250	12250	12250
	2. Процент буџета који се издваја за плате запослених у органима и службама општине (функционери и службеници)	37,10%	37,10%	37,10%
	1. Процент буџета који се издваја за модернизацију рада управе (за прибављање рачунара и друге опреме за потребе унапређења рада управе, набавку софтвера итд.)	0,69%	0,69%	0,69%

Програмска активност Месне заједнице 0002	1.700.000,00	1.700.000,00				1.700.000,00
Месне заједнице			0,33%	0,33%	0,33%	
1. Учешће у изградњи задуживања за потреба и интереса локалног становништва депоновањем месечну капиталним						
1. Процент буџета општине који се користи за трошкове и планове рада / програм месних заједница						
Програмска активност Управљање јавним дугом 0003		37.000.000,00				37.000.000,00
Одељење за буџетско и трезорско пословање						
1. Учешће укупног износа главница и камата које доспевају у датог години на сва некимирена дугорочна задужења за финансирање капиталних инвестиционих расхода у односу на укупно остварене текуће приходе буџета локалне власти у претходној години (%)						
1. Одржавање финансијске стабилности општине и финансирање капиталних инвестиционих расхода						
7,27%						
7,27%						
Програмска активност Општинско јавно правобранилаштво 0004		10.195.000,00				10.195.000,00
Општинско јавно правобранилаштво						
1. Број предмета у раду правобранилашта						
430						
430						
430						
2. Број решених предмета (позитивних и негативних по општину)						
230						
230						
230						
Програмска активност Заштитник грађана 0005		6.060.200,00				6.060.200,00
Заштитник грађана						
1. Обрађена заштита права грађана пред управом и јавним службама општине и контрола над поседама прописи и општих аката општине						
35						
35						
35						
1. Број поднетих пријужби						
35						

РЕКАПИТУЛАЦИЈА

ПРОГРАМ / ПА / Пројекат	ШИФРА	ЦИЉ	ИНДИКАТОР	Вредност у базној (2014)	Циљана вредност (2015)	Циљана вредност (2016)	Циљана вредност (2017)	Средства из буџета	Сопствени и други приходи	Укупна средства
2 - КОМУНАЛНА ДЕЛАТНОСТ	0601	1. Адекватан квалитетпужених услуга	1. Укупан број притужби грађана на услуге комуналне делатности (достављених комуналној инспекцији)	1800	1800	1800	1800	3.000.000,00	0,00	3.000.000,00
Програмска активност Одржавање делонија	0003	1. Адекватан квалитет пужених услуга	1. Број инспекцијских налаза у вези са услугом управљања отпадом	14	14	14	14	2.000.000,00		2.000.000,00
Програмска активност Одржавање гробаља и погребне услуге	0011	1. Оптимална покривеност територије јединице локалне самоуправе одржавањем гробаља 2. Адекватан квалитет пужених услуга одржавања гробаља	1. Број гробаља у општини 1. Број закупуљених уређених гробних места, гробница	3 7915	3 7915	3 7915	3 7915	1.000.000,00		1.000.000,00
Програм 9 ОСНОВНО ОБРАЗОВАЊЕ	2002	1. Потпуни обухват основним образовањем и васпитањем	1. Број деце која су обухваћена основним образовањем	8268	8268	8268	8268	11.350.000,00	2.310.000,00	13.660.000,00
Пројекат Исхрана и смештај ђака	1001	1. Ефикасно основно образовање и рационална употреба средстава	1. Процент буџета који се издваја за исхрану и смештај ђака	0,20%	0,20%			950.000,00		950.000,00
Пројекат Текуће одржавање основних школа	1002	1. Ефикасно основно образовање и рационална употреба средстава	1. Процент буџета који се издваја за текуће одржавање основних школа	0,97%	0,97%			4.950.000,00		4.950.000,00

Пројекат Превоз деце ромске националности	1003	1. Ефикасно основно образовање и рационална употреба средстава	1. Процент буџета који се издваја за превоз деце ромске националности	0,30%	0,30%			1.500.000,00		1.500.000,00
Пројекат Награде ученицима	1004	1. Ефикасно основно образовање и рационална употреба средстава	1. Процент буџета који се издваја за награде	0,11%	0,11%			550.000,00		550.000,00
Пројекат Превоз на републичка и међународна такмичења	1005	1. Ефикасно основно образовање и рационална употреба средстава	1. Процент буџета који се издваја за превоз на републичка и међународна такмичења	0,08%	0,08%			400.000,00		400.000,00
Координација безбедности саобраћаја на путевима ГО Раковица	1006	1. Ефикасно основно образовање и рационална употреба средстава	1. Процент буџета који се издваја за пројекат координације безбедности саобраћаја на путевима	0,45%	0,45%			2.310.000,00	2.310.000,00	2.310.000,00
Пројекат огледних пластеника	1007	1. Ефикасно основно образовање и рационална употреба средстава	1. Процент буџета који се издваја за пројекат огледних пластеника	0,59%	0,59%			3.000.000,00		3.000.000,00
11 - СОЦИЈАЛНА И ДЕЧИЈА ЗАШТИТА	0901	1. Унапређење положаја грађана који припадају угроженим групама обезбеђивањем мера материјалне подршке	1. Број мера материјалне подршке грађанима предвиђених Одлуком о социјалној заштити	1,59%	1,59%			1.540.000,00	6.524.315,00	8.064.315,00
Пројекат Набавка грађевинског материјала и опреме за избегла и интерно расељена лица	1001	1. Унапређење социјално економских услова живота избегло расељених лица	1. Број ИРЛ породица којима је пружена подршка у економском оснаживању	108	108			1.540.000,00	6.524.315,00	8.064.315,00
Програм 13 РАЗВОЈ КУЛТУРЕ	1201	1. Подстицање развоја културе кроз јачање капацитета културне инфраструктуре	1. Број субјеката културне инфраструктуре према типу (установа културе, КУД, удружења)	11	11	11	11	25.260.000,00	200.000,00	25.460.000,00
			2. Укупно издвајање за културу у оквиру локалног буџета (%)	5,00%	5,00%					

Програмска активност Функционисање локалних установа културе	0001	1. Повећање интересовања грађана за развој културе 2. Подстицање развоја културе код младих	35500	35500	35500	35500	35500	35500	35500	1. Укупан број посетилаца на свим културним догађајима који су одржани	18.000.000,00	200.000,00	18.200.000,00
Програмска активност Подстицаји културном и уметничком стваралаштву	0002	1. Ширење солидарности међу грађанима и допринос идеји децентрализације 2. Подстицање развоја културе код грађана	26	26	26	26	26	26	26	1. Број реализованих програма за младе 1. Број реализованих програма за грађане	1.100.000,00	1.100.000,00	1.100.000,00
Пројекат Улица отвореног срца	1001	1. Мотивисање грађана за популаризацију културе на свим нивоима	0,37%	0,37%	0,37%	0,37%	0,37%	0,37%	0,37%	1. Издвојена средства из буџета (%)	500.000,00	500.000,00	500.000,00
Пројекат Међународни Раковачки карневал	1002	1. Мотивисање грађана за популаризацију нових културних садржаја, свести о значају културе	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%	1. Издвојена средства из буџета (%)	1.550.000,00	1.550.000,00	1.550.000,00
Пројекат Раковачко лето	1003	1. Подстицање развоја културе деце предшколског и школског узраста	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	1. Подстицање развоја културе за све категорије грађана	100.000,00	100.000,00	100.000,00
Пројекат Дани Раковице	1004	1. Подстицање развоја културе за неговане традиције	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	1. Издвојена средства из буџета (%)	110.000,00	110.000,00	110.000,00

Програм 14 РАЗВОЈ СПОРТА И ОМЛАДИНЕ	1301	1. Планско подстицање и креирање услова за бављење спортом за све грађане општине	1.91%	1.91%	1.91%			6.067.000,00	0,00	6.067.000,00	
Програмска активност Поддршка локалним спортским организацијама, удружењима и савезима	0001	1. Обезбеђивање услова за рад и унапређење капацитета спортских организација преко којих се остварује јавни интерес у области спорта у општини	0,64%	0,64%	0,64%	0,64%	12	12	12	3.250.000,00	3.250.000,00
Пројекат Тенис у школе деца га воле	1001	1. Оспособљавање ученика млађих разреда за бављење мини тенисом	0,05%	0,05%	0,05%			275.000,00		275.000,00	
Пројекат Школе спорта у организацији ЈП ПЦ Раковица	1002	1. Добра сарадња са школским установама у циљу организованог бављења спортом	0,20%	0,20%	0,20%	8	8	1.000.000,00		1.000.000,00	
Пројекат Спорт за децу основних школа	1003	1. Развој моторике код деце	0,23%	0,23%	0,23%	8	8	1.150.000,00		1.150.000,00	
Пројекат Турнир у рукомету РУКОМЕТИЈАДА	1004	1. Добра сарадња са школским установама у циљу организованог бављења спортом	0,08%	0,08%	0,08%	8	8	392.000,00		392.000,00	

15 - ЛОКАЛНА САМОУПРАВА	0602	1. Одрживо управно и финансијско функционисање општине у складу са надлежностима	1. Стабилност и интегритет локалног буџета	2. Однос броја запослених у Општини и законом утврђених максимума броја запослених	423.206.350,00	29.561.599,00	452.767.949,00								
								5	5	5					
Функционисање локалне самоуправе и градских општина - Скупштина ГО	0001	1. Обезбеђено коинтитуирано функционисање органа ЈЛС и органа градске општине	1. Број седница скупштине општине	5	5	5	13.071.794,00	13.071.794,00	5	4	2	0,90%	20	3,48%	9
			2. Броја службеника /функционера у органима и службама града/општине (разврстано по полу)	4	4	4									
Функционисање локалне самоуправе и градских општина - Председник ГО		1. Обезбеђено коинтитуирано функционисање органа ЈЛС и органа градске општине	1. Број службеника /функционера у органима и службама града/општине (разврстано по полу)	2	2	2	7.411.600,00	7.411.600,00	0,90%	0,90%	0,90%	20	3,48%	9	
			2. Процент буџета који се издваја за плате запослених у органима и службама града/општине (/функционери и службеници)	0,90%	0,90%	0,90%									
Функционисање локалне самоуправе и градских општина - Веће ГО		1. Обезбеђено коинтитуирано функционисање органа ЈЛС и органа градске општине	1. Број седница градског/општинског већа	19	20	20	20.181.000,00	20.181.000,00	3,48%	3,48%	3,48%	20	3,48%	9	
			2. Процент буџета који се издваја за плате запослених у органима и службама града/општине (/функционери и службеници)	3,48%	3,48%	3,48%									
			3. Броја службеника /функционера у органима и службама града/општине (разврстано по полу)	9	9	9									

Заштитник грађана	0005	Обезбеђена заштита права грађана пред управом и јавним службама општине и контрола над повредама прописа и општих аката општине	1. Број поднетих притужби	35	35	35	35	35	35	6.060.200,00	6.060.200,00	6.060.200,00
Канцеларија за младе	0007	Успостављени институционални услови у општини за подршку активном укључивању младих и креативном испољавању њихових потреба	1. Број организованих активности и пројеката КЗМ	30	30	30	30	30	30	510.000,00	510.000,00	510.000,00
Пројекат Одржавање сеоских и других некатегорисаних путева	1001	1. Одржавање квалитета инфраструктурне мреже кроз реконструкцију и одржавање	1. Процент буџета који се издваја за пројекат	0,59%	0,59%	0,59%	0,59%	0,59%	0,59%	3.000.000,00	3.000.000,00	3.000.000,00
Пројекат Помоћ ИРЛ за куповину сеоских кућа са окућницом	1002	1. Унапређење положаја грађана који припадају угроженим групама обезбеђивањем мера материјалне подршке	1. Процент буџета који се издваја за пројекат	1,70%	1,70%	1,70%	1,70%	1,70%	1,70%	8.550.000,00	8.550.000,00	8.550.000,00
Пројекат Капитално одржавање отворених спортских објеката	1003	1. Одржавање квалитета инфраструктурне мреже кроз реконструкцију и одржавање	1. Процент буџета који се издваја за пројекат	0,34%	0,34%	0,34%	0,34%	0,34%	0,34%	1.715.914,00	1.715.914,00	1.715.914,00
Пројекат Рушење бесплатно подигнутих објеката на територији ГО Раковица	1004	1. Одржавање квалитета инфраструктурне мреже кроз реконструкцију и одржавање	1. Процент буџета који се издваја за пројекат	0,90%	0,90%	0,90%	0,90%	0,90%	0,90%	4.550.000,00	4.550.000,00	4.550.000,00

Пројекат Одржавање безбедносне мреже на територији ГО Раковица и видео надзор у школама	1008	1. Побољшање безбедности грађана и Деце на територији општине Раковица	1. Број школа покривених безбедносним системом	8	8			2.500.000,00	38.595.914,00	2.500.000,00	509.019.264,00
УКУПНО:								470.423.350,00	38.595.914,00	2.500.000,00	509.019.264,00

ШИФАРНИК ПРОГРАМСКЕ СТРУКТУРЕ

Програмска структура	Шифра	Назив	Шифре	Назив	Шифра	Назив	Шифра	Назив	Шифра	Назив
Програми	0601	Програм 2 Комунална делатност	Програм 9 Основно образовање	Програм 11 Социјална и дејча заштита	Програм 13 Развој културе	Програм 14 Развој спорта и омладине	Програм 15 Локална самоуправа			
			2002	0901	1201	1301	0602			
Програмске активности	0003	Одржавање депонија		0001	0001	0001	0001			
								Функционисање локалних установа културе	Функционисање локалних спортских организацијама, удружењима и савезима	Функционисање локалне самоуправе
	0011	Одржавање гробаља и погребне услуге		0002			0002	Подстицаји културном и уметничком стваралаштву		Месне заједнице
							0003			Управљање јавним дугом
							0004			Општинско јавно правобранилаштво
							0005			Заштитник грађана
							0007			Канцеларија за младе
			1001	1001	1001	1001	1001	Улица отвореног срца	Тенис у школе деца га воле	Одржавање сеоских и других некатегорисаних путева
								Набавка грађевинског материјала и опреме за избегла и интерно расељена лица		
								Исхрана и смештај ђака		

1002	Текуће одржавање основних школа	1002	Међународни Раковачки карневал	1002	Школе спорта у организацији ЈП ПЦ Раковица	1002	Пројекат Помоћ ИРЛ за куповину сеоских кућа са окућницом
1003	Превоз деце ромске националности	1003	Раковачко лето	1003	Спорт за децу из основних школа	1003	Пројекат Капитално одржавање отворених спортских објеката
1004	Награде ученицима	1004	Дани Раковице	1004	Турнир у рукомету РУКОМЕТИЈАДА	1004	Пројекат Рушење бесправно подигнутих објеката на територији ГО Раковица
1005	Превоз на републичка и међународна такмичења	1005	Викенд уз занате				
1006	Координација безбедности саобраћаја на путевима ГО Раковица	1006	Децји ускршњи базар				
1007	Пројекат огледних пластеника						Одржавање безбедносне мреже на територији општине Раковица и видео надзор у основним школама

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10, 7/12, 35/13 и 94/15), члана 40. Пословника Скупштине општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12) и члана 30. став 2. Одлуке о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, број 100/14) , донела је

РЕШЕЊЕ

О ПРЕСТАНКУ ФУНКЦИЈЕ ЈАВНОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА

1. Утврђује се престанак функције јавног правобраниоца Градске општине Раковица Виолете Лошић, дипл. правник са положеним правосудним испитом, због постављења општинског правобраниоца Градске општине Раковица у складу са Одлуком о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10,7/12, 35/14 и 94/15) и члана 40. Пословника Скупштине општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12) , и члана 15. став 1, Одлуке о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, број 100/14), донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ОПШТИНСКОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА

1. Поставља се Виолета Лошић, дипл. правник са положеним правосудним испитом, за општинског правобраниоца Градске општине Раковица на период од пет година.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске Општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10,7/12, 35/13 и 94/15), члана 40. Пословника Скупштине општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12) и члана 30. став 2. Одлуке о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, број 100/14), донела је

РЕШЕЊЕ

О ПРЕСТАНКУ ФУНКЦИЈЕ ЗАМЕНИКА ЈАВНОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА

1. Утврђује се престанак функције заменика јавног правобраниоца Градске општине Раковица Ивана Барановића, дипл. правника са положеним правосудним испитом, због постављења заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица у складу са Одлуком о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10,7/12, 35/13 и 94/14), члана 40. Пословника Скупштине општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12) и члана 15. став 1. Одлуке о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, број 100/14) , донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ЗАМЕНИКА ОПШТИНСКОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА

1. Поставља се Иван Барановић, дипл.правник са положеним правосудним испитом за заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица на период од пет година.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10,7/12, 35/13 и 94/14), члана 40. Пословника Скупштине општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12) и члана 30. став 2. Одлуке о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, број 100/14), донела је

РЕШЕЊЕ

О ПРЕСТАНКУ ФУНКЦИЈЕ ЗАМЕНИКА ЈАВНОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА

1. Утврђује се престанак функције заменика јавног правобраниоца Градске општине Раковица Горана Кресовића, дипл.правника са положеним правосудним испитом, због постављења заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица у складу са Одлуком о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10,7/12, 35/13 и 94/14), члана 40. Пословника Скупштине општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12) и члана 15. став 1. Одлуке о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, број 100/14), донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ЗАМЕНИКА ОПШТИНСКОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА

1. Поставља се Горан Кресовић, дипл. правник са положеним правосудним испитом за заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица, на период од 5 година.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10,7/12, 35/13 и 94/14), члана 40. Пословника Скупштине општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12) и члана 30. став 2. Одлуке о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, број 100/14), донела је

РЕШЕЊЕ

О ПРЕСТАНКУ ФУНКЦИЈЕ ЗАМЕНИКА ЈАВНОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА

1. Утврђује се престанак функције заменика јавног правобраниоца Градске општине Раковица Наде Ковачевић,

дипл. правника са положеним правосудним испитом, због постављења заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица у складу са Одлуком о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10,7/12, 35/13 и 94/14), члана 40. Пословника Скупштине општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12) и члана 15. став 1. Одлуке о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, број 100/14), донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ЗАМЕНИКА ОПШТИНСКОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА

1. Поставља се Нада Ковачевић, дипл. правник са положеним правосудним испитом за заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица на период од пет година.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10,7/12, 35/13 и 94/14), члана 40. Пословника Скупштине општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12) и члана 30. став 2. Одлуке о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, број 100/14), донела је

РЕШЕЊЕ

О ПРЕСТАНКУ ФУНКЦИЈЕ ЗАМЕНИКА ЈАВНОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА

1. Утврђује се престанак функције заменика јавног правобраниоца Градске општине Раковица Ненада Матовића, дипл. правника са положеним правосудним испитом, због постављења заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица у складу са Одлуком о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10, 7/12, 35/13 и 94/14), члана 40. Пословника Скупштине општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12) и члана 15. став 1. Одлуке о општинском правобранилаштву Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, број 100/14), донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ЗАМЕНИКА ОПШТИНСКОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА

1. Поставља се Ненад Матовић, дипл.правник са положеним правосудним испитом за заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица, на период од пет година.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10, 7/12, 35/13 и 94/14), и члана 107. Пословника Скупштине Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12), донела је

РЕШЕЊЕ

1. Даје се сагласност на Одлуку Надзорног одбора ЈП „Пословни центар – Раковица” бр. 1958/XVI о набавци половног доставног комбинованог возила.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу чл. 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/2013 и 75/2014), Самостална синдикална организација ЈП СЦ „Нови Београд”, директор ЈП СЦ „Нови Београд” и председник Градске општине Нови Београд у име Градске општине Нови Београд, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА СПОРТСКИ ЦЕНТАР „НОВИ БЕОГРАД”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из области рада и радних односа запослених, у ЈП Спортски центар „Нови Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених, зараде, накнаде зараде и остала лична примања запослених,

2. Ово решење објавити у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

Скупштина Градске општине Раковица, на седници одржаној 3. фебруара 2015. године, на основу члана 19. Статута Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 45/08, 10/10, 7/12, 35/13 и 94/14), и члана 107. Пословника Скупштине Градске општине Раковица („Службени лист Града Београда”, бр. 57/08 и 41/12), донела је

ЗАКЉУЧАК

О УСВАЈАЊУ ЗАКЉУЧКА О ПРЕНОСУ ОСНИВАЧКИХ ПРАВА НАД УСТАНОВОМ КУЛТУРЕ ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРУ И ОБРАЗОВАЊЕ РАКОВИЦА

1. Усваја се Закључак Скупштине Града Београда бр. 6-1382/14-С од 30. децембра 2014. године којим се преноси вршење оснивачких права над установом културе Центар за културу и образовање Раковица са Града Београда на градску општину Раковица.

2. Даје се сагласност на текст Уговора о преносу оснивачких права установе културе Центар за културу Раковица.

3. Овлашћује се Владан Коцић, председник Градске општине Раковица да у име Градске општине Раковица потпише Уговор о преносу оснивачких права над установом културе Центар за културу и образовање Раковица са Града Београда на Градску општину Раковица.

4. Овај закључак објавити у „Службеном листу Града Београда”.

Скупштина Градске општине Раковица
Број 06-4/2015-IV, 3. фебруара 2015. године

Председник
Бранислав Вујовић, ср.

права синдикалне организације, обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада, међусобни односи потписника овог уговора и др.

Оснивач предузећа је Градска општина Нови Београд.

Послодавац је Јавно предузеће Спортски центар „Нови Београд” (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор.

Репрезентативна синдикална организација је: Самостални синдикат ЈП СЦ „Нови Београд”.

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

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду.

Овај уговор се примењује на све запослене, осим на директора чија се права, обавезе и одговорности уређују уговором који закључују директор и Надзорни одбор, у складу са законом.

Члан 3.

Овај уговор је обавезице послодавца све запослене у предузећу и оснивача.

Члан 4.

Оснивач прати услове рада код послодавца, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу ове делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

Члан 5.

Овим уговором не могу се утврдити мања права и обавезе и неповољнији услови рада од права и обавеза и услова рада утврђених Законом о раду.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду по условима у закону, а у складу са колективним уговором.

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

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Члан 7.

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

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

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

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

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код Послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 9.

Радни однос са лицем млађим од 18. година живота може да се заснује уз писану сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, и 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 његовом здрављу.

Члан 10.

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.

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 сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

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

2. Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се Уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац, на неодређено или одређено време у складу са законом.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор или лице које он овласти.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Члан 12.

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 13.

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.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује Уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање Уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуну или скраћено);
10. новчани износ основне зараде на дан закључења Уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;

12. рокове за исплату зараде и других примања на које запослени има право;

13. трајање 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 у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења Уговора о раду.

3. Ступање на рад

Члан 15.

Запослени ступа на рад даном утврђеним Уговором о раду.

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.

Послодавац је дужан да Уговор о раду, односно други уговор у складу са Законом о раду или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

4. Пробни рад

Члан 16.

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.

Отказни рок из става 2. овог члана износи 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.

Пробни рад се према стручној спреми утврђује у трајању од најмање:

- три месеца за радна места за која се тражи висока стручна спрема – VII степен,
- два месеца за радна места за која се тражи виша и средња стручна спрема – VI, V и IV степен,
- један месец за остала радна места.

Пробни рад прати и оцењује комисија коју именује директор, а иста је састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 17.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 24 месеца, тј. рока који је утврђен законом.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом из става 1. овог члана.

Члан 18.

Уговор о раду на одређено време изузетно од претходног члана може да се закључи:

1. ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3. са незапосленим коме је до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи Уговор о раду на одређено време по истеку рока из тач. 1–2 овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

6. Распоређивање – премештај запосленог

Члан 19.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

Запослени може у току рада бити привремено распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спреми (одређене врсте занимања, знању и способностима).

Привремено распоређивање запосленог у смислу става 2. овог члана може да траје најдуже годину дана.

7. Приправници

Члан 20.

На радна места утврђена Правилником о организацији и систематизацији послова запослени се може примити у радни однос у својству приправника.

Приправнички стаж за запослене са високом стручном спремом траје 12 месеци, а са вишом и средњом стручном спремом шест месеци.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места на које је распоређен и сва друга права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Приправник полаже стручни испит пред Комисијом за полагање стручног испита.

Комисију за полагање стручног испита именује директор, а састављена је од најмање три члана одговарајуће школске спреме и струке, у односу на приправника који полаже приправнички испит.

У случају да не положи стручни испит приправнику престаје радни однос.

Члан 21.

По положеном стручном испиту приправник се распоређује на послове радног места за које се у трајању приправничког стажа оспособљавао, а у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време.

8. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 22.

Послодавац може да омогући запосленом образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, у складу са планом стручно-

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

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

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 23.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени обавља од куће.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени припреман да се одазове на позив послодавца да обавља своје послове ако се укаже таква потреба при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уредиће се посебним актом.

2. Пуно и непуно радно време

Члан 24.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом о рад није друкчије одређено.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор. Радно време на пословима где процес рада то дозвољава је осмочасовно, радна седмица траје пет радних дана, а суботом, недељом и празником се не ради, а на пословима где процес рада условљава организовање друге и треће смене, рад суботом, недељом или празником, радна седмица траје шест дана.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку радног времена и то највише до 30 минута.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно с тим што запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време у смислу Закона о раду јесте радно време краће од пуног радног времена.

Члан 25.

Послодавац, може радно време распоредити и на други начин кад се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтевају.

Кад је рад организован у сменама, мора се организовати тако да запослени не ради ноћу више од једне радне недеље, а дуже само уз његову писану сагласност.

Уколико је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном ивоу.

У случају из претходног става запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремен рад.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана унапред.

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

Члан 26.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције уз пуно учешће репрезентативног синдиката.

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

3. Прековремени рад

Члан 27.

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

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Члан 28.

Распоред радног времена утврђује директор, или лице које он овласти.

4. Прерасподела радног времена.

Члан 29.

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

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова 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 уговореног пуног радног времена запосленог.

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

Члан 30.

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

Члан 31.

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

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 32.

Рад ноћу између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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

Запослени који ради у сменама је запослени који у току месеца посао обавља у различитим сменама трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена тако, да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим у случајевима утврђеним законом.

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА**1. Одмор у току дневног рада**

Члан 33.

Запослени који ради најмање шест часова дневно 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 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 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 34.

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 послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 35.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа ако Законом о раду није друкчије одређено.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 36.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 35. овог уговора, ако законом није другачије одређено.

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.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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.

4. Годишњи одмор*1) Стицање права на годишњи одмор*

Члан 37.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

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

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 или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 38.

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, по основу сменског рада, рада ноћу, рада суботом и недељом, инвалидности, здравственог стања запосленог или чланова уже породице.

Под радним искуством запосленог сматрају се године проведене на раду. Под здравственим стањем запосленог или члана уже породице сматрају се инвалиди рада и запослени са преосталом радном способношћу, издржавано дете које има сметње у психофизичком развоју, самохрани родитељ или родитељ са више деце.

Члан 39.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

– по основу радног искуства за сваких навршених пет година стажа осигурања један радни дан.

– по основу стручне спреме и сложености послова које запослени обавља:

– НК – два радна дана,

– КВ – ССС – три радна дана,

– ВШС – четири радна дана,

– ВСС – пет радних дана,

– по основу сменског рада, рада ноћу, рада суботом и недељом – један радни дан,

– самохраном родитељу деце до 14 година живота и родитељу који има двоје и више деце до 14 година живота – два радна дана.

– инвалидност – један радни дан.

Запосленом, годишњи одмор не може трајати дуже од – 30 радних дана.

Члан 40.

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.

3) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 41.

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

4) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 42.

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

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

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада или 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.

5) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 43.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом доноси директор у писаној форми и исто се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан то решење доставити и у писаној форми.

б) Накнада штете за некоришћење годишњег одмора

Члан 44.

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

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању од пет радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак – пет радних дана;
- ступања у брак члана уже породице – два радна дана;
- рођења детета, порођаја супруге три – радна дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – пет радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог – пет радних дана;
- смрти родитеља брачног друга, усвојилоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана;
- теже болести члана уже породице – пет радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства – два радна дана;
- елементарних непогода – три радна дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – пет радних дана;
- празновања крсне славе – један радни дан.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- пет радних дана због смрти члана уже породице,
- два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

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

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство у случајевима утврђеним у ст. 1. и 2. овог члана и у дужем трајању, када не ремети процес рада.

Члан 46.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се временом проведеним на раду у коме се остварују сва права и обавезе из радног односа.

Члан 47.

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

Запосленим који одлази у старосну пензију може се одобрити 15 радних дана плаћеног одсуства, и то непосредно пре одласка у пензију. Одлуку о томе доноси директор на захтев запосленог.

6. Неплаћено одсуство

Члан 48.

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

- неге члана уже породице седам радних дана;
- неге члана шире породице три радна дана;

– смрти сродника, који нису наведени у члану 45. овог уговора два радна дана.

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

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

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

7. Мировање радног односа

Члан 49.

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

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

4. избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;

5. издржавање 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 обавезу да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству односно код другог послодавца, престанку функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

Права из ст. 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.

V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, овог Уговора и општих акта послодавца о организовању и спровођењу заштите запослених 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 51.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан и здрав 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 радног места.

Члан 52.

Запослени не може да ради прековремено ако би по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Послодавац је дужан да Актом о процени ризика на радном месту и у радној околини утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, уз обавезу информисања синдиката.

Председник синдикалне организације има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима рада на сваком радном месту и да надлежном органу Послодавца предложи предузимање прописаних мера заштите на раду.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником о систематизацији радних места, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

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

Члан 53.

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 да спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Код послодавца се формира Одбор за безбедност и здравље на раду као саветодавно тело, састављено од представника репрезентативног синдиката, директора, руководиоца и стручњака из области заштите на раду. Рад одбора обавља се у складу са законом и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду адекватну радном месту на којем ради.

Запослени има право да одбије да ради одређене послове ако му због вршења тих послова прети опасност по здравље или живот, у складу са законом.

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.

Заштита жена, омладине и лица са инвалидитетом у предузећу остварује се у складу са законом.

1. Заштита личних података

Члан 55.

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 у складу са условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

2. Заштита материнства

Члан 56.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете 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 за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да обавести послодавца.

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 уз своју писану сагласност.

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.

Права из ст. 3, 4. и 5. овог члана има и усвојилац, хранитељ односно старатељ детета.

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 58.

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, тежа болест 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 59.

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 ст. 1. и 2. овог члана, по стеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 58. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у складу са условима утврђеним у члану 58. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 60.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 58. став 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

4. Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 61.

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 утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

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

Члан 62.

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

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада, ради неге детета, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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, овим уговором или Уговором о раду није друкчије одређено.

5. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 65.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 52. став 2. овог уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 66.

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.

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

6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 67.

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.

VI. ЗАРАДА, НАКНАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 68.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, посебним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху предузећа (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 или рад исте вредности који остварује код послодавца.

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

У случају повреде права из ст. 3. и 4. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 69.

Под зарадом из члана 68. сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 70.

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

- основне зараде;
- увећане зараде;
- умањене зараде и
- награде.

Члан 71.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу вредности коефицијента и цене рада за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Вредност радног часа за коефицијент 1 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 72.

Маса зараде за редован рад за запослене код Послодавца утврђује се Програмом пословања Јавног предузећа Спортски центар „Нови Београд” за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Веће градске општине Нови Београд.

Месечну бруто масу зарада из става један овог члана утврђује директор на основу и у оквиру утврђене масе за текућу годину.

Члан 73.

Зарада из члана 68. уговара се 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;
- степена 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 код послодавца.

Члан 74.

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

Увећање зарада – стимулација може се вршити на основу критеријума из средстава од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање зарада – стимулације, односно умањење зарада врши се на основу нормативног акта о расподели зараде код послодавца.

Допринос запослених за увећање зараде утврђује се на основу критеријума:

- изузетног квалитета рада, рада без грешке, рад комерцијалне или програмске природе који је предузећу знатно повећао приход, рад запосленог који је применио ново и квалитетније техничко решење на свом радном месту, увео иновацију,

- стручност у раду што подразумева поседовање изузетно високог стручног знања, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака,

- креативност и заинтересованост у раду, што подразумева да добрим идејама и квалитетним решењима допринеси реализацији задатака,

- однос према раду подразумева да поред редовних задатака прихвата и ради додатне послове и да је поуздан за сваки неопходан посао,

- однос према средствима рада подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада о утрошку материјала и енергије,

- радна дисциплина подразумева да је запослени редован на послу, да показује изузетну ажурност, у потпуности се придржава прописаних рокова, спреман је увек да остане по потреби и после радног времена, ангажован је и заинтересован.

На основу предлога непосредних руководилаца директор утврђује коначан предлог и доноси одлуку за увећање зараде – стимулације за предходни месец.

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, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 75.

Зарада запослених може се умањити до 20%. Критеријуми за умањење зарада су:

- незадовољавајући квалитет рада,
- незадовољавајућа стручност у раду,
- незадовољавајући однос према средствима рада и
- незадовољавајућа радна дисциплина запослених.

На основу предлога непосредних руководилаца директор доноси одлуку за умањење зараде за предходни месец.

Члан 76.

Одлуку о умањењу односно увећању зараде доноси директор.

Члан 77.

Маса зарада за запослене утврђује се на годишњем нивоу Програмом пословања послодавца на који Градска

општина Нови Београд даје своју сагласност. Директор предузећа месечно утврђује масу за исплату зарада и бонуса.

Основну цену рада одређује директор на основу и у оквиру планиране масе зарада.

Основна зарада запосленог утврђује се множењем основне цене рада и коефицијента радног места на које је запослени распоређен.

Коефицијент послова које запослени обавља утврђује се на основу стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима, сложености послова, сменског рада, рада недељом, одговорности и услова утврђених колективним уговором потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и временаведеног на раду.

Утврђују се следећи коефицијенти:

Р.бр	Назив радног места	степен стручне спреме	Коефицијент
1.	Директор	VII	По одлуци НО бр.1426/7 од 6. септембра 2013. је 7,00
2.	Помоћник директора за спорт	VI-VII	4,00
3.	Виши стручни сарадник за правне послове	VI-VII	3,70
4.	Виши стручни сарадник за техничке послове	VI-VII	3,70
5.	Управник	VI-VII	3,70
6.	Менаџер за спортске, културне и друге јавне манифестације – СРЦ „11 април”	VI-VII	3,70
7.	Менаџер за спортске, културне и друге јавне манифестациј – Хала спортова	VI-VII	3,70
8.	Шеф рачуноводства	IV- VI	3,70
9.	Менаџер за маркетинг	VI-VII	3,20
10.	Менаџер за информисање и односе са јавношћу	VI-VII	3,20
11.	Референт програма	VI-VII	3,00
12.	Реализатор програма	VI- VII	2,60
13.	Референт за ППЗ, безбедност и здравље на раду и инвестиционо-техничку документацију објеката	VI- VII	2,60
14.	Административни референт	IV	2,30
15.	Референт за безбедност, здравље на раду и техничко одржавање	IV	2,30
16.	Референт за ППЗ и електро-одржавање	III-IV	2,30
17.	Административни референт за спортске, културне и друге јавне манифестације	IV	2,20
18.	Референт маркетинга	IV	2,20
19.	Контиста	IV	2,20
20.	Секретарица	IV	2,20
21.	Благајник – обрачунски радник	IV	2,20
22.	Рецепционар	III-IV	2,20
23.	Набављач – возач	III-IV	2,20
24.	Радник на одржавању	III-IV	2,20
25.	Радник на електро – одржавању	III-IV	2,20
26.	Ноћни чувар	I-II	1,70
27.	Хигијеничар – гардеробер	I	1,60

Члан 78.

Када запослени, поред послова утврђених уговором о раду, обавља и послове запосленог који је привремено одсутан (боловање, годишњи одмор и сл.) дуже од тридесет дана, има право на зараду за рад на тим пословима ако је то повољније за њега.

Послодавац доноси решење о обављању послова и праву на зараду из става 1. овог члана.

Члан 79.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла у складу са чланом 77. став 4. овог уговора.

Члан 80.

Послодавац се обавезује да обезбеђује исплату зараде за запослене у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 15. и 20.,
- коначан обрачун зараде од 1–5. у наредном месецу за претходни месец.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу уплатом на текући рачун.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате, достави обрачун.

Послодавац је дужан да достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Обрачун зараде и накнаде зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ст. 3 и 4 овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

6. Увећана зарада

Члан 81.

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. додаток на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

Члан 82.

Послодавац се обавезује да запосленом увећава основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 110% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 26% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 26% од основице;

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 по сваком од основа увећања.

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.

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

Члан 83.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додаток на зараду по основу времена проведеног на раду, за сва-

ку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

7. Накнада зараде

Члан 84.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци 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 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;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада.

Члан 85.

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 од 85% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додаток по основу дужине времена проведеног у радном односу.

Члан 86.

Накнада зараде за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета запосленима код послодавца утврђује се у висини зараде (100%) од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је започето коришћење трудничког боловања.

Члан 87.

Основ за утврђивање висине накнаде зараде за време породилског одсуства чини зарада за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да је радило тј. основна зарада утврђена уговором о раду.

У основ за утврђивање накнаде зараде не улазе: радни учинак, увећана зарада, друга примања (топли оброк, регрес за годишњи одмор и др.).

Обрачун и исплату накнаде зараде за запослене код послодавца врши послодавац у исто време када врши обрачун зараде за друге запослене и доставља га општинској, односно градској управи за рефундацију, на основу Закона о финансијској подршци породици са децом.

4. Накнада трошкова

Члан 88.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим уговором и Уговором о раду и то:

1. накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није уз са-

гласност запосленог обезбедио месечну претплатну карту за превоз. 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. Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца;

2. дневницу за службено путовање у земљи у висини тренутно важећег неопорезивог износа, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења по приложеном рачуну изузев у хотелу лукс категорије;

3. трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру до износа 15% цене једног литра бензина по пређеном километру;

4. месечну накнаду за трошкове исхране. Накнада мора бити изражена у новцу. Износ накнаде утврђује директор у складу са параметрима утврђеним Програмом пословања у месечном износу до 20% просечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике. Месечна накнада за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Члан 89.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора. Износ накнаде утврђује директор у складу са параметрима утврђеним Програмом пословања у укупном износу на годишњем нивоу до две бруто просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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.

5. Друга примања

Члан 90.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату:

1. отпремнине при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини трострутог износа бруто зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена, отпремнина не може бити нижа од троструке просечне бруто зараде по запосленом исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине, односно троструког износа просечне бруто зараде по запосленом исплаћене у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Обавезу из тачке 1. става 1. овог члана послодавац ће извршити најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Обавезу из тачке 2. става 1. овог члана Послодавац ће извршити одмах по подношењу захтева, а у недостатку средстава из финансијског плана за ове намене, најкасније током наредног пословног тромесечја. Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 91.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања и то: деци запосленог до навршене 15. година живота једнократно поводом Нове године и Божића, до неопорезивог износа који је предвиђен законом, и запосленима женама поводом 8. Марта и запосленима за дан јубилеја предузећа. Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор у оквиру финансијских и законских могућности.

Члан 92.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату јубиларне награде поводом годишњице непрекидног рада запосленог код послодавца, у висини од најмање једне просечне нето зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваких десет година рада код истог послодавца и то:

- за 10 година 50% просечне нето зараде код послодавца;
- за 20 година 75% просечне нето зараде код послодавца;
- за 30 година 100% просечне нето зараде код послодавца;
- за 40 година 150% просечне нето зараде код послодавца;

Јубиларна награда исплаћује се у месецу у коме се стиче право.

Члан 93.

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 и за случај болести и хируршких интервенција.

Члан 94.

У складу са годишњим Програмом пословања послодавца, послодавац може да обезбеди право и исплати:

– солидарну помоћ за случај дуже и теже болести запосленог или члана уже породице (брачног друга, деце), пружању помоћи породици у случају смрти запосленог или члана уже породице, за ублажавање последица елементарних непогода или других ванредних догађаја, до висине просечне зараде код послодавца у месецу који претходи месецу исплате. Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца.

– кредит за набавку огрева, зимнице, уџбеника у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени су дужни да кредит врате у року од шест месеци, а отплата почиње у првом наредном месецу у односу на месец у коме је кредит добијен.

Члан 95.

Послодавац може зависно од резултата пословања, запосленима да обезбеди зараду из добити и то из дела остварене добити, по усвајању Годишњег рачуна, односно извршеној расподели добити у складу са одлуком Надзорног одбора предузећа, по прибављеној сагласности оснивача.

6. Минимална зарада

Члан 96.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца запослени има право на минималну зараду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, овим уговором, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Минимална цена рада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у коме се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са Законом о раду и овим уговором. Основица за обрачун увећане зараде је минимална зарада запосленог.

Члан 97.

Послодавац минималну зараду из члана 96. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године. По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

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

7. Заштита зараде

Члан 98.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

VII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 99.

Запослени који на раду, односно у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету послодавцу дужан је да насталу штету и надокнади.

Запослени је одговоран за насталу материјалну штету коју је својим радом или пропуштањем да уради, причинио послодавцу намерно или из крајње непажње.

Постојање штете, околности под којима је настала, ко је проузроковао, њену висину као и начин како ће се надокнадити утврђује Комисија за утврђивање штете.

Чланове комисије из става 3. овог члана именује Надзорни одбор послодавца, на период од две године.

Комисија има председника и два члана и исти број заменика. Комисија ради у пуном саставу, а одлучује већином гласова.

Члан 100.

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

Члан 101.

Висина штете може се утврдити и 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 преко стручног лица.

Члан 102.

У оправданим случајевима када би плаћањем штете породица запосленог била доведена у тешку материјалну ситуацију, а на предлог организације синдиката чији је запослени члан, комисија може да предложи послодавцу да донесе одлуку којом би се запослени у целини или делимично ослободио обавезе плаћања штете

Члан 103.

Ако комисија нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да накнади 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 накнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

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

Члан 104.

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.

Члан 105.

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 накнади износ исплаћене штете.

Члан 106.

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.

VIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 107.

Представника запослених у Надзорном одбору у складу са Статутом предузећа именује и разрешава оснивач на предлог директора по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Члан 108.

Репрезентативни синдикат учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога.

Члан 109.

Надзорни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 110.

Послодавац је дужан да, на основу захтева запосленог за заштиту својих права, омогући овлашћеном представнику синдикалне организације предузећа да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није коначно решен у поступку пред органима предузећа.

IX. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 111.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена потписници овог уговора дужни су да поштују процедуру прописану Законом о раду.

Члан 112 .

Послодавац је дужан да уколико се испуне услови из члана 111. уговора, сачини Програм решавања вишка запослених у сарадњи са Репрезентативним синдикатом и Националном службом за запошљавање.

Програм садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање у смислу Закона о раду;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан Уговор о раду.

Програм доноси Надзорни одбор.

Средства за отпремнину запослених по основу технолошког вишка обезбеђује послодавац, а износ отпремнине биће одређен одредбама Социјалног програма.

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину по основу отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, у висини која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Члан 113.

Надзорни одбор, послодавац и Репрезентативни синдикат формираће заједничку комисију за социјални дијалог на

паритетном принципу, од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је:

- израда социјалног програма за запослене;
- израда програма рационализације броја запослених;
- израда програма реструктурирања и унапређења послова основне делатности;
- израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Члан 114.

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

Маса зарада утврђена Програмом пословања не умањује се по основу смањења броја запослених.

Члан 115.

Оснивач и Надзорни одбор Јавног предузећа Спортски центар „Нови Београд” могу одредити додатну стимулацију запосленима којима престаје радни однос због престанка потребе за њиховим радом.

X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 116.

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 другачије не договори са послодавцем;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом Уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. смрћу запосленог.

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

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело;
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 49. овог уговора, односно неплаћеног одсуства из члана 48. овог уговора.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1. ако неблаговремено, несавесно и намерно извршава радне дужности и обавезе;
2. ако злоупотреби положај и прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену колективним уговором односно Уговором о раду.

Послодавац може да откаже Уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

1. ако одбије обављање послова и извршавање налога послодавца (директора и непосредног руководиоца) у складу са законом;
2. ако неоправдано изостане са посла преко три радна дана (нема правног основа);
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у предвиђеном року;

5. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава, које има или може да има утицај на обављање посла у току радног времена или опијање у току радног времена или опијања у току рада као и изазивање нереди и учествовање у тучи;

6. ако се недолучно понаша према осталим запосленима, непосредном руководиоцу и директору;

7. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,

8. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1. ако је услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у складу са законом;

3. другим случајевима наведеним у закону о раду.

Послодавац је дужан да, пре отказа Уговора о раду запосленом, из ст. 2. и 3. овог члана, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе упозорења.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 4. тачка 1. овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Члан 117.

Послодавац може запосленом да за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 116. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се завршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати Уговор о раду без поновног упозорења из члана 116. овог уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 118.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или Уговором о раду;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 116. став 5. овог уговора.

XI. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 119.

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

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

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

Заштита појединачних права

Члан 120.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање да реше споразумно, пред арбитром, у складу са законом.

Члан 121.

Против решења којом је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката 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.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 122.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XII. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 123.

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

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

XIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 124.

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.

Синдикална организација не може бити распуштена или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 125.

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

– да покрене 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 информира о питањима које су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

– да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама Надзорног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Пре доношења одлука од значаја за материјални и социјални положај запослених, надлежни орган послодавца дужан је да размотри мишљење и предлоге репрезентативног синдиката.

Члан 126.

Послодавац је дужан да синдикату омогући:

- коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката,
- израду периодичних обрачуна и завршног рачуна и материјално-финансијске активности синдикалне организације,
- стручну и административну помоћ (правни и економски послови, послови из области заштите на раду и социјалне политике),
- техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме, умножавање и копирање материјала, дактилографске услуге информисање),
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима синдиката,
- организовање и одржавање синдикалних зборових чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада,
- могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца,
- 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,

Споразумом између директора или лица које он овласти и репрезентативног синдиката, ближе се уређују услови за рад синдиката, у смислу става 1. овог члана.

Члан 127.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представнике 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 Надзорном одбору послодавца, председнику синдикалне организације и члановима одбора синдикалне организације.

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

Члан 128.

Синдикат су дужан да свој рад организује тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Потписници овог уговора залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

XIV. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 129.

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 радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

Члан 130.

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.

XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 131.

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

На сва питања која нису регулисана овим уговором примењују се одредбе закона.

Члан 132.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду.

Члан 133.

Овај уговор се закључује на период од три године.

Потписници могу раскинути овај уговор споразумно или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа, овај уговор се примењује до разрешења спорних питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања ради разрешења спорних питања започну у року од 15 дана од дана подношења отказа.

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

Члан 134.

Измене и допуне овог уговора врше се по поступку по којем је закључен овај уговор.

Члан 135.

Овај уговор ступа на снагу даном потписивања сва три потписника а објавиће се у „Службеном листу Града Београда”.

Члан 136.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Колективни уговор код Јавног предузећа Спортски центар „Нови Београд” бр. 1498 од 13. септембра 2013. године („Службени лист Града Београда”, број 42/2013).

**Синдикална организација
ЈП СЦ „Нови Београд”
Број 1, Београд, 29. јануара
2015. године
Председник
Небојша Микић, ср.**

**Градска општина Нови
Београд
Број 117, Београд,
29. јануара 2015. године
Директор
Снежана Стиковић, ср.**

ЈП СЦ „Нови Београд”

**Х број 020-66, Београд, 6. фебруара 2015. године
Председник
Александар Шапић, ср.**

На основу члана 246. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана 5. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени листа Града Београда”, број 3/2015) послодавац и репрезентативни синдикат основан код послодавца, и то: Самостални Синдикат „ЈКП 10. октобар Барајево”, директор ЈКП „10. октобар Барајево” и председник Градске општине Барајево закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „10. ОКТОБАР БАРАЈЕВО”

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда уређују се: права, обавезе и одговорности послодавца и запослених, зараде, увећања и накнаде зарада, накнада трошкова и друга примања запослених, радни односи, престанак радног односа, накнаде штета, заштита на раду, учешће запослених у управљању, престанак потребе за радом запослених, начин решавања спорова, услови за рад синдиката и организовање процеса штрајка.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈКП „10. октобар Барајево”.

Члан 2.

Оснивач је Градска општина Барајево.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће „10. октобар Барајево”, кога заступа директор предузећа.

Репрезентативни синдикат у смислу овог уговора је синдикална организација запослених у предузећу тј. самостални синдикат, основан код послодавца у које је учлањено најмање 15% од укупног броја запослених код послодавца.

Члан 3.

Овај уговор је обавезан за све запослене код послодавца без обзира да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време.

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

Уговор о правима о обавезама директора у име послодавца закључује Надзорни одбор.

Члан 4.

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

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује 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.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода

послодавца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде утврђене законом, увећане за 20%.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим уговором и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 6.

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

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 7.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада из ст. 1. и 2. овог члана утврђује се Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Члан 8.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Члан 9.

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

Члан 10.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности полова код послодаваца.

Гупа послова	Послови који се обављају	Потребна квалификација	Распон коефицијента
I.	Најједноставнији послови неквалификованог радника(физички радник почетник)	НК I степен	1,00
II.	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада – Помоћни радник у радионици – Чистач улица, перач улица – Износач смећа – Спремачица курир – Грађевински радник у комуналној делатности	НК I степен	1,55
III.	Послови полуквалификованог радника и мање сложени послови квалификованих радника – Грађевински радник у водоводу – Фекалиста – Портир – ПК водоинсталатер	ПК и КВ II и III степен	1,55 – 2,40
IV.	Средње сложени послови квалификованих радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, послови руковања средствима рада, машинама и постројењима, укључујући и средње сложене административно-техничке послове – Аутомеханичар – Руковалац грађевинском машином – Возач смећарке – Возач цистерне за воду	КВ и CCC III и IV степен	2,40 – 2,70
V.	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему, праћење и руковођење процесом рада, укључујући и сложеније административно – техничке послове – Референт за радне односе – Материјални књиговођа и ликвидатор – Контиста – Референт за калкулацију и обрачун – Магационер – КВ водоинсталатер	CCC IV степен	2,70 – 2,90
VI.	Најсложенији послови средње стручне спреме висококвалификованих радника и радника са вишом школском спремом – Пословође сектора	CCC, ВКВ и ВС IV, V и VI степен	2,90 – 3,00
VII.	ВСС у производњи и пружању комуналних услуга, одржавању уређаја и комуналних објеката, који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, економско – правних и других стручних специјализованих послова	ВСС - VII степен	3,00 – 3,20
VIII.	Сложени специјализовани послови везани за организационо, оперативно и стручно виђење радних процеса, сложени послови на припреми, праћењу и анализирању процеса рада и послови руковођења одговарајућим организационим деловима процеса рада. – Руководиоци сектора и служби – Помоћник директора	ВСС - VII степен	3,20 – 4,00

Члан 11.

Потребна квалификација, као услов за обављање послова из члана 10. овог уговора, утврђује се на следећи начин:

I степен стручне спреме – завршено основно образовање. У овај степен разврставају се и лица без стручне спреме, односно НК радници;

II степен стручне спреме – завршено основно образовање и одговарајући програм за II степен стручне спреме. У овај степен разврставају се полуквалификовани радници и лица са завршеним двогодишњим заједничким основама средњег усмереног образовања;

III степен стручне спреме – завршено трогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за III

степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеном двогодишњом средњом школом, пре него што је школовање постало трогодишње;

IV степен стручне спреме – завршено четворогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за IV степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеном стручном школом у трогодишњем трајању, пре него што је школовање постало четворогодишње;

V степен стручне спреме – завршено једногодишње специјалистичко образовање након средњег образовања или завршено петогодишње средње образовање. У овај степен разврставају се и лица са завршеном школом за висококвалификоване раднике;

VI степен стручне спреме – у овај степен разврставају се лица са завршеним вишим образовањем у трајању до три године стечено према прописима који су важали до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. септембар 2005. године), као и лица која су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним струковним студијама првог степена, као и на основним академским студијама првог степена у трајању од најмање три године, чијим завршетком се стиче први степен високог образовања из одговарајуће области (180 ЕСПБ);

VII степен стручне спреме – у овај степен разврставају се лица са завршеним високим образовањем (завршен факултет) стеченим према прописима који су важали до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. септембар 2005. године) као и лица које су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним академским студијама у трајању од 4 године (240 ЕСПБ), специјалистичким струковним студијама у трајању од четири године (240 ЕСПБ), као и дипломске академске студије – мастер (300 ЕСПБ).

Члан 12.

Зарада из члана 6. овог уговора, утврђује се на основу следећих критеријума:

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

Члан 13.

Основна зарада запослених може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу радног учинка у зависности од сложености, обима, квалитета и услова рада.

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

- за мањи обим извршеног посла – до 10%;
 - за прекорачење рока завршетка радова – до 10%;
 - за лошији квалитет извршеног посла – до 10%.
- Увећање зарада (стимулација) запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:
- по основу сложености извршеног посла – до 10%;
 - по основу повећања обима извршеног посла – до 10%;
 - по основу квалитета извршеног посла – до 10%;
 - по основу завршетка посла пре рока – до 10%;
 - по основу отежаних услова рада – до 10%;
 - од 3% до 6% у случају изложености буци, прашини,

прљавштини или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења;

- од 3% до 6% у случају тешких физичких напора, рада на температури нижој од минус 10 °С или вишој од плус 30°С, руковања штетним или отровним материјама;
- од 5% до 10% у случају повећане опасности од повреде на раду.

Проценти повећања зарада по основу отежаних услова рада одређују се за време проведено на тим пословима.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Увећање, односно умањење зараде запосленог врши директор предузећа на предлог непосредног руководиоца организационог дела предузећа решењем.

Члан 14.

Увећање зарада запосленима из члана 13. став 3. може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 15.

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

- једном месечно за претходни месец до петог у текућем месецу.

2. Увећана зарада

Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;
- 4) рад недељом
- 5) прековремени рад;
- 6) минули рад.

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из члана 16. овог уговора и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;

– за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 40% од основице;

– за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основице;

- за рад недељом – 14% од основице;

– за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице;

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 по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада запосленог 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.

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

Члан 18.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у износу од 0,4% од основице.

3. Накнада зараде

Члан 19.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци 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;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен ради, све док се те мере на обезбеде;
- 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;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 76. овог уговора.

Члан 20.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана 70 % од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

4. Накнада трошкова

Члан 21.

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

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији Града Београда као једино средство превоза. Запослени који на посао долазе из места ван територије Града Београда имају право на накнаду трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне карте, а на основу рачуна међуградског превозника;

- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има

право на 1/2 пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

– дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 Евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате. Право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа после проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије четири звездице;

– трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

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

Члан 22.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

5. Друга примања

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са овим уговором и то:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова, а на основу рачуна за превоз, погребну опрему и сахрану покојника а не више од износа две просечне бруто зараде по запосленом у граду Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

Члановима уже породице запосленог из тачке 2. става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог. У случају да запослени који је преминуо није имао чланове уже породице, накнада трошкова погребних услуга исплаћује се физичком лицу које је сносило трошкове погребних са тачком 2. став 1. овог члана.

Члан 24.

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

О захтеву запосленог на накнаду штете из става 1. овог члана одлучује директор предузећа или лице које он за то овласти, на предлог комисије коју именује у року од пет дана од дана подношење захтева за накнаду штете. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности послодавца или другог запосленог код послодавца за насталу штету, као и висину штете. На основу предлога комисије директор предузећа или лице које он овласти доноси решење којим се послодавац обавезује да надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује, или се поднети захтев одбацује као неоснован.

Један члан Комисије из става 2. овог члана је из редова репрезентативног синдиката.

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

Члан 25.

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

Члан 26.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке десете године, и то:

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 1 просечна зарада у предузећу;
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда ће се запосленом из става 1 овог члана исплатити у месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

Члан 27.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

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. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада од повреда на раду и професионалних обољења, у увећаном износу.

6. Солидарна помоћ

Члан 28.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

7. Минимална зарада

Члан 29.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

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

Члан 30.

Послодавац минималну зараду, из члана 29. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци.

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 31.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

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

1. Заснивање радног односа

Члан 33.

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

Уговор о раду са запосленим у име послодавца закључује директор предузећа.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор предузећа или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

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

Члан 34.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и овим уговором.

2. Приправници

Члан 35.

Послодавац може закључити уговор о раду на одређено или неодређено време са приправником – лицем које је стекло високу, вишу или средњу стручну спрему и које први пут заснива радни однос.

Приправнику приправнички стаж траје:

– за високу стручну спрему (VII ст. стручне спреме) – једну годину;

– за вишу стручну спрему (VI ст. стручне спреме) – девет месеци;

– за средњу стручну спрему (IV ст. стручне спреме) – шест месеци;

Степен стручне спреме из става 2. овог члана усклађује се са степенима образовања стеченим по Закону о високом образовању који је ступио на снагу 10. септембра 2005. године и одређује се у складу са чланом 11. овог уговора.

За време трајања приправничког стажа приправник остварује основну зараду у износу од 80% основне зараде предвиђене за послове које обавља.

За време приправничког стажа приправник остварује и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

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

Комисија из става 5. овог члана приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

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

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

3. Радно време

Члан 36.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор предузећа или лице које директор овласти.

Члан 37.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Када је рад организован у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Члан 38.

Запослени који заснива радни однос и са непуним радним временом своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 39.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време

и при томе има права из радног односа као да ради са пуних радним временом.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере. Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

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

Члан 40.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

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

Члан 41.

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

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прерасподела радног времена се не везује за календарску годину, и може трајати најдуже девет месеци.

4. Одмори и одсуства

Члан 42.

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

a) Годишњи одмор

Члан 43.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20 радних, а навише 30 радних дана по свим основама.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу:

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) рада на пословима са повећаним ризиком.

Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до седам радних дана, и то:
 - од три до шест година радног стажа – три дана;
 - од седам до девет година радног стажа – пет дана;
 - од девет година па навише – седам дана
- 2) Сложености послова – доприноса у раду и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године – два радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) – три радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије – четири радна дана;
 - за пословодство Предузећа – пет радних дана;
- Инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице – три радна дана и то:
 - запосленом инвалиду;
 - самохраном родитељу са дететом до седам година,
 - запосленој са дететом до седам година,
 - запосленој са двоје или више деце до 14 година живота,
 - запосленом родитељу који има дете са сметњама у психофизичком развоју,
 - запосленом родитељу који има дете које болује од ретке болести (према списку ретких болести).

У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 3. онда се годишњи одмор по свим основама ове тачке увећава за четири радна дана;

3) За рад на пословима са повећаним ризиком (утврђени актом о процени ризика) запосленом се увећава дужина годишњег одмора за седам радних дана.

Члан 45.

Запосленом са 30 година пензијског стажа 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.

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком (који су актом о процени ризика утврђени као послови са повећаним ризиком) применом критеријума из члана 44. овог уговора, годишњи одмор може трајати најдуже 35 радних дана.

Члан 46.

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

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

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

Члан 47.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 48.

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

– ступања у брак	–	пет радних дана
– рођења детета, порођаја супруге	–	пет радних дана
– смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог)	–	пет радних дана
– смрти брата или сестре запосленог	–	пет радних дана
– смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим	–	два радна дана
– теже болести члана уже породице	–	пет радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	–	четири радна дана
– полагања стручног испита	–	1–5 радних дана
– елементарних непогода	–	3–5 радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	–	пет радних дана
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	–	3–5 радних дана
– добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви	–	два радна дана
– поласка детета запосленог у први разред основне школе (уколико су оба родитеља запослена код послодавца, право остварује само један од родитеља)	–	један радни дан

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, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члановима уже породице из тачке б. става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

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

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

в) Неплаћено одсуство

Члан 50.

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

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 48. – два 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 решењем.

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

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 51.

Запосленом радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразуменју,
- споразумом између послодавца и запосленог,
- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог,
- смрћу запосленог.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 52.

Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду.

Отказ се доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана (отказни рок) пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 53.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом ако за то постоје разлози који се односе на:

- радну способност запосленог и његово понашање;
- повреду радне обавезе кривицом запосленог;
- непоштовање радне радне дисциплине од стране запосленог.

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 54.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана доставља се директору предузећа, који је дужан да одмах по добијању захтева образује Комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују, а најмање један члан мора бити из редова репрезентативних синдиката.

Комисија из става 2. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

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

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду и то:

- 1) осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) петнаест дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) тридесет дана, ако навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Уколико се запослени споразуме са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, има право да за време отказног рока добије накнаду зараде у висини просека своје зараде за предходних 12 месеци пре доношења решења о отказу Уговора о раду.

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 55.

Запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, послодавац може да откаже Уговор о раду, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) и у другим случајевима повреде радне обавезе и понашању запослених у ЈКП „10. октобар Барајево” и Уговором о раду.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 56.

Запосленом који не поштује радну дисциплину, послодавац може да откаже Уговор о раду у складу са законом, и понашању запослених у ЈКП „10. октобар Барајево” и Уговором о раду.

г) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 57.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако припроуда повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, послодавац може запосленом, уместо отказа Уговора о раду, да изрекене следеће мере:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана.

- 2) новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца. Новчана казна се извршава на основу решења послодавца обуставом од зараде запосленог.

- 3) опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 58.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 55. и 56. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу Уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зареде.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 59.

Послодавац не може запосленом да откаже Уговор о раду:

- 1) за време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 2) због његовог статуса или активности у својству представника запослених;
- 3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима;
- 4) због обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и овим уговором

Не сматра се оправданим разлогом за отказ Уговора о раду чланство у политичкој организацији, национална припадност, пол, језик, вероисповест, политичко и друго уверење или неко друго лично својство запосленог.

V. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се иста накнађује утврђује комисија коју формира директор предузећа својим решењем.

Решењем из става 2. овог члана ће се утврдити рок у ком ће комисија завршити рад и своје мишљење доставити директору предузећа.

Директор предузећа својим решењем обавезује запосленог да накнади учињену штету у примереном року или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

VI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 61.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду и овог уговора.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на пословима и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да донесе општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 62.

Директор предузећа се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, 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 предузећа.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за све послове у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Када су на основу извршене процене ризика утврђени послови са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим пословима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на пословима са повећаним ризиком.

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

Члан 63.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако раде на радном месту са повећаним ризиком обављају лекарске прегледе на које их упућује послодавац, 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 из области безбедности и здравља на раду.

Члан 64.

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 65.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства од 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац споразумом.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 66.

Представнике запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених чине 1/3 чланова надзорног одбора и именују се на основу предлога синдиката.

Поступак за предлагање и бирање чланова надзорног одбора, до окончања, воде и за њега одговарају репрезентативни синдикат, у договору са синдикатом и запосленима, у складу са Статутом предузећа.

Уколико репрезентативни синдикати не постигну договор око вођења заједничке акције на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, примењиваће се Статут предузећа.

Члан 67.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективних уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм решавања вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Програм решавања вишка запослених из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор.

Члан 69.

Висина отпремнине по основу из члана 68. овог уговора, коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, утврђује се као збир трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 70.

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

Члан 71.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

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

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 72.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог колективног уговора, остваривања права на синдикално организовање, и штрајк примене споразума између послодавца и синдиката, оства-

ривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

Х. УСЛОВ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 73.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању 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.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 74.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом 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 75.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да председнику репрезентативног синдиката за обављање синдикалне функције обезбеди пун фонд плаћених сати месечно, а другим синдикалним активистима у складу са споразумом који ће закључити послодавац и репрезентативни синдикати;
- 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 Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 76.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 77.

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 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, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже Уговор о раду.

Члан 78.

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

Оснивач, послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 79.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код послодавца.

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

Члан 80.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 81.

Уколико се због необезбеђења права, из овог уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 82.

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

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима уз обавезно учешће и сагласност репрезентативног синдиката који чине саставни део овог уговора.

Члан 83.

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 овај уговор закључен.

Члан 84.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 74. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже 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 могу покренути поступак закључивања новог уговора, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 85.

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

Члан 86.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

Члан 87.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи колективни уговор код послодавца ЈКП „10. октобар Барајево” број 299 од 23. марта 2004. године.

Члан 88.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се од дана потписивања и биће објављен у „Службеном листу Града Београда”.

Синдикат ЈКП „10. октобар Барајево” „Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „10. октобар Барајево”

Барајево, 29. јануара 2015. године

Председник

Милан Мандић, ср.

Барајево

Број 401–48 Барајево, 5. фебруара 2015. године

Председник Го Барајево,

Бранка Савић, ср.

ЈКП „10. октобар Барајево”

Број 286 Барајево, 29. јануара 2015. године

Директор

Слободан Адамовић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013. и 75/2014), члана 75. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист Града Београда”, број 98/2012), члана 86. став 1. тачка 5. Статута Јавно предузеће за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац (бр. 2726/1 од 22. априла 2013. године), члана 46. став 1. тачка 5. Статута Градске општине Лазаревац („Службени лист Града Београда”, број 43/2008), председник Градске општине Лазаревац – као овлашћени орган оснивача, директор Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац – као овлашћени орган послодавца; Синдикална организација „Топлификација” Лазаревац, Синдикална организација „Лазаревачки синдикат Топлификација” Лазаревац и Синдикална организација ЈП „Топлификација” – све као репрезентативни синдикати, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ „ТОПЛИФИКАЦИЈА” ЛАЗАРЕВАЦ

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, уређују се: заснивање радног односа; распоређивање запослених, радно време; одмори и одсуства; стручно усавршавање запослених; заштита запослених; престанак радног односа; вишак запослених; одговорност, накнада штете, удаљење запосленог; заштита на раду; зарада, накнаде и остала лична примања; учешће у управљању; услови за рад синдиката; организовање процеса штрајка; преговарање и закључивање колективног уговора и завршне одредбе.

Члан 2.

Овај уговор закључује се између: Градске општине Лазаревац – као оснивача Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац; Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац – као послодавца, Синдикалне организације „Топлификација” Лазаревац, Синдикалне организације „Лазаревачки синдикат Топлификација” Лазаревац и Синдикалне организације ЈП „Топлификација” – све у име запослених.

Члан 3.

Оснивач у смислу овог уговора је Градска општина Лазаревац (у даљем тексту: оснивач).

Послодавац у смислу овог уговора је Јавно предузеће за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац (у даљем тексту: послодавац) које је основано за дистрибуцију топлотне енергије, управљање дистрибутивним системом и снабдевање топлотном енергијом купаца топлотне енергије, кога заступа директор.

У име запослених у смислу овог уговора су: Синдикална организација „Топлификација” Лазаревац, Синдикална организација „Лазаревачки синдикат Топлификација” Лазаревац и Синдикална организација ЈП „Топлификација”, као репрезентативни синдикати, у даљем тексту: синдикат.

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

Члан 4.

Овај уговор је обавезан за све запослене код послодавца без обзира да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време, осим за директора у делу појединачних права и обавеза која се уређују међусобним уговором између директора и надзорног одбора.

Изузетак у односу на став 1. овог члана је, да се одредбе овог уговора, везане за дужину годишњег одмора, плаћеног одсуства, остваривања права по основу радног односа, примењују и на директора.

Члан 5.

Оснивач обезбеђује Јавном предузећу „Топлификација” Лазаревац услове за организовано и трајно обављање и развој делатности Јавног предузећа, нарочито материјалне, техничке и друге услове за изградњу, одржавање и функционисање објеката и за обезбеђивање техничког и технолошког јединства система и друге услове за несметано обављање делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере за унапређење делатности предузећа.

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

Члан 6.

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, општим актом и овим уговором.

Члан 7.

Поједине одредбе уговора о раду којима се утврђују неповољнији услови од услова утврђени законом, општим актом, овим уговором, а које се заснивају на нетачном обавештавању од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запослених, сматрају се ништавим.

Члан 8.

Права, обавезе и одговорност запослених која нису уређена овим уговором уређују се другим општим актима предузећа усклађеним са законом.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 9.

Радни однос може да заснује лице 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, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовање, посебни услови за рад на пословима утврђеним правилником, предвиђен и садашњи број извршилаца и друга питања од значаја за организацију и рад послодавца.

За рад на одређеним пословима могу се утврдити највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања.

Правилник доноси послодавац уз обавезу да исти пре доношења достави ради прибављања мишљења репрезентативним синдикатима, који своје мишљење достављају послодавцу у року од осам дана под претњом пропуштања.

Сагласност на правилник даје оснивач.

Запослени заснива радни однос закључивањем Уговора о раду.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од утврђених законом и колективним уговорима.

Члан 10.

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

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

Члан 11.

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

Директор може пренети своја овлашћења, у складу са Законом о раду, на другог запосленог.

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 12.

Радни однос заснива се уговором о раду сагласно закону.

У радни однос у ЈП „Топлификација” Лазаревац не могу бити примљени запослени који су узели отпремнину у ПД РБ „Колубара” д.о.о. Лазаревац и издвојеним предузећима чији је оснивач то предузеће као и запослени који су узели отпремнину у Градској општини Лазаревац и предузећима чији је оснивач Градска општина Лазаревац.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом. Пријем новозапослених врши се, уколико је то предвиђено годишњим програмом пословања предузећа.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор.

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор у складу са Законом о раду.

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

Члан 13.

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;

4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Члан 14.

Послодавац је дужан да:

1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором 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, правилима из члана 10. овог уговора и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;

4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 15.

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 о систематизацији радних места.

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 је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

Члан 16.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата упозна о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа утврђена Законом о раду и овим колективним уговором.

Члан 17.

О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује директор у складу са правилником о систематизацији радних места и програмом пословања за текућу годину.

Репрезентативни синдикати дају мишљење на укупан број запослених које треба примити за текућу годину, при доношењу програма пословања предузећа.

Оснивач даје сагласност на програм пословања.

Изузетак у односу на став 1. овог члана је да директор може одлучити о заснивању радног односа на одређено време у случајевима утврђеним чланом 23. овог уговора.

Члан 18.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику, на одређено или неодређено време.

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 19.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
 - 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
 - 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
 - 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
 - 5) место рада;
 - 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
 - 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
 - 8) дан почетка рада;
 - 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
 - 10) новчани износ основне зараде на дан закључења Уговора о раду;
 - 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - 13) трајање дневног и недељног радног времена.
 - 14) добровољно додатно пензијско осигурање, када се стекну услови из члана 132. овог уговора.
- Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 12 и 13. овог члана, јер су утврђени овим уговором, с тим што ће се у том случају у сваком појединачном уговору о раду назначити да су наведена права утврђена уговором у моменту закључења Уговора о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, која нису у супротности са овим уговором и законом.

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог уговора.

2. Ступање на рад

Члан 20.

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 21.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка, од којих се један предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Послодавац је дужан да Уговор о раду (за сваког запосленог) или њихову копију држи у седишту послодавца.

Члан 22.

Послодавац и запослени могу уговором о раду да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног и физичког лица за време рада код послодавца и до истека рока од две године од отказа уговора о раду.

Забрана конкуренције за запослене код послодавца утврђује се за територију Градске општине Лазаревац.

3. Радни однос на одређено време и за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 23.

Радни однос може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа, чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или завршетком одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може да закључи један или више уговора о раду из става 1. овог члана, на основу којих се радних односа са истим запосленим лицима заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана, не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
 - 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
 - 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
 - 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дужи од 36 месеци;
 - 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.
- Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тачка 1 – 3. овог члана, по истом, односно другом правном послу, у складу са овим чланом.

Члан 24.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 25.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

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

4. Пробни рад

Члан 26.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених Уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са одређеним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ Уговора о раду.

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

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

5. Приправници

Члан 27.

На радна места утврђена правилником о систематизацији радних места, може да се заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника на неодређено, или одређено време.

Приправнички стаж за запослене са високом стручном спремом траје 12 месеци, за запослене са вишом школском спремом девет месеци и за запослене са средњом стручном спремом шест месеци.

На предлог непосредног руководиоца, који прати стручно оспособљавање приправника, дужина приправничког стажа из претходног става може бити краћа и то са високом стручном спремом осам месеци, за запослене са вишом школском спремом шест месеци и за запослене са средњом стручном спремом четири месеца.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места за које се оспособљава.

Члан 28.

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

На крају приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит пред комисијом за полагање приправничког испита. Проверу радних способности приправника врши стручна комисија, најмање истог или вишег степена стручне спреме, састављена од три члана, које именује директор.

III. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 29.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

Запослени може у току рада бити распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спреми (одређеној врсти занимања, знању и способностима) у следећим случајевима:

- када је у процесу рада потребно обезбедити успешније и ефикасније обављање послова;
- када треба обезбедити потпуније коришћење стручне спреме или радне способности запосленог;
- када дође до промене у организацији или технологији рада предузећа;
- када престане потреба за радом запосленог на послу који је одређен уговором о раду;
- када се смањи обим рада предузећа;
- када се отвори ново радно место у процесу рада.

Члан 30.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) у случајевима утврђеним законом.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима и у смислу члана 28. овог уговора и у складу са законом.

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

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 става 4. овог члана.

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

Запослени може уз своју сагласност да буде упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао у складу са законом.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 31.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Члан 32.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену provedеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

На захтев синдиката, послодавац ће доставити информацију о врсти послова и броју запослених који раде са непуним радним временом.

Члан 33.

Решењем директора запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, хитних интервенција, 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).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно нити дуже од четири часа дневно по запосленом, а најдуже 240 часова у календарској години по запосленом.

Забрањен је прековремени рад запосленом млађем од 18 година.

Члан 34.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у току радне недеље утврђује директор.

Радни дан траје осам часова.

Члан 35.

Директор може радно време распоредити и на други начин кад се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организације рада то захтевају.

Послодавац је дужан да одлуком обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена, изузимајући када су у питању хитне интервенције и неодложни послови.

Члан 36.

Директор може да изврши прераспodelу радног времена посебним решењем када то, у појединим организационим деловима послодавца, буде захтевала природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла утврђеним роковима.

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

Забрањена је прераспodelа радног времена запосленог који је млађи од 18 година.

Члан 37.

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

Прераспodelа радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 38.

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

Члан 39.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прераспodelа радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прераспodelи радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Члан 40.

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 41.

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

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца, код кога је рад организован у сменама у току месеца, посао обавља у различитим сменама, најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама, које укључују ноћни рад послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1) одмор у току дневног рада, два узастопна радна дана и недељни одмор

Члан 42.

Запослени који ради најмање шест часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор, у складу са законом.

Запослени који ради 12 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од додатних 15 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.

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

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

Члан 43.

Запослени има право на дневни одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Изузетак у односу на претходни став је да запослени код којих је послодавац извршио прераспodelу радног времена у смислу члана 34. овог уговора, има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидно трајању од најмање 11 часова.

Одмор у току дневног рада, организује се на начин којим се обезбеђује, да се рад не прекида (водећи рачуна да се прекидом рада не нанесе штетна последица) као и да се не ремети рад са странкама.

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

Члан 44.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје одмор из члана 41. ст. 1. и 2. овог уговора.

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.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који обавља послове у различитим сменама или у прераспodelи радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

2) Годишњи одмор

Члан 45.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца од најмање 20 радних дана.

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

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;
- инвалидности као последица рада – здравствено стање запосленог или члана уже породице;
- посебно отежаних услова рада.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом и овим уговором.

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства до седам радних дана и то:

– до 10 година пензијског стажа	1 радни дан
– за навршених 10 – 15 година пензијског стажа	2 радна дана
– за навршених 15 – 20 година пензијског стажа	3 радна дана
– за навршених 20 – 25 година пензијског стажа	4 радних дана
– за навршених 25 – 30 година пензијског стажа	5 радних дана
– за навршених 30 – 35 година пензијског стажа	6 радних дана
– преко 35 година пензијског стажа	7 радних дана

2. По основу сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана 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
– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 радних дана

3. По основу услова рада до четири радна дана и то:

– за радна места код којих се утврде посебни услови рада	2 радна дана
– за радна места код којих се утврде посебни услови рада и утврђен бенифицирани радни стаж	3 радна дана
– за остале запослене који раде на пословима са скраћеним радним временом	4 радна дана

4. Запосленом:

– запосленој са малолетним дететом	један радни дан
– самохраном родитељу са дететом до седам година живота	четири радна дана
– запосленом са двоје или више деце до 14 године и	четири радна дана
– запосленом који издржава дете које има сметње у психолошко-физичком развоју	четири радна дана

У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор увећава по свим основама за укупно пет радних дана.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота (запосленог и заплене – кумулативно године стажа и живота) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 47.

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

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

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

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

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

Члан 48.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду, уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана, има карактер накнаде штете.

Члан 49.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину водећи рачуна о потребама процеса рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор у електронској или у писаној форми – када то захтева запослени и уручује га сваком запосленом преко стручне службе.

3) Плаћено одсуство

Члан 50.

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

– рођења детета, порођаја супруге	седам радних дана
– ступања у брак	седам радних дана
– смрти брачног друга, деце, родитеља и усвојоца запосленог	седам радних дана
– смрти брата или сестре запосленог	пет радна дана
– смрти усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог, смрти родитеља брачног друга и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	два радна дана
– теже болести члана уже породице	седам радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	два радна дана
– полагање стручног испита	седам радних дана
– елементарних непогода	од три до пет радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	седам радних дана
– учествовања на спортским и радно – производним такмичењима; и ради стручног усавршавања	од три до седам радних дана
– давање ткива	седам радних дана

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

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, ступања у брак, смрти члана уже породице, превенције радне

инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим сматрају се сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 51.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, у односу на остваривање права и обавезе по основу рада.

Члан 52.

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

Одлуку о плаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 53.

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

– неге члана уже породице	пет радних дана
– смрти сродника који нису наведени члану 40.	два радна дана
– учешћа у спортским и другим активностима, које нису у организацији синдиката	пет радних дана

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

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

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

Члан 54.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно – техничке или просветно – културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

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

4) избора, односно именована на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Одлуку о мировању радног односа доноси директор или лице које он овласти.

VI. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

Послодавац може да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. овог члана обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и програмом пословања предузећа.

Уговором о стручном образовању и усавршавању запосленог, који закључује директор и запослени, уређују се међусобна права и обавезе по том питању.

Члан 56.

Послодавац може да у складу са променама законских и других прописа, техничко – технолошким унапређењима, потребама процеса рада и организације рада обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених, као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијум, саветовања, семинари и курсеви) и да о томе упозна репрезентативне синдикате уколико то исти затраже.

Члан 57.

Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање и усавршавање на које је упућен, или се не врати на рад у предузеће по његовом истеку, дужан је да надокнади предузећу трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Уколико запослени прекине стручно оспособљавање и усавршавање из оправданих разлога, није дужан надокнадити трошкове, о чему одлуку доноси директор.

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом предузећа.

Директор је дужан да организује рад у предузећу тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актом предузећа.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 59.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради запослени, који поред посебних услова утврђених правилником о систематизацији радних места, испуњава на основу лекарског прегледа и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 60.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Члан 61.

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

1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2) 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 вибрације;

3) 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.

Члан 62.

Запослени између навршене 18. и 21. године може да ради на пословима из члана 58. тач. 1) и 2) овог уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 63.

Трошкове лекарског прегледа из чл. 56–58. тачка 3) и члана 59. сноси послодавац.

Члан 64.

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

Члан 65.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година 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 случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Члан 66.

Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете, 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.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Члан 67.

Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених

прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужан да благовремено обавести послодавца.

Члан 68.

Родитељ са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

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

Члан 69.

Права из чл. 64. и 65. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 70.

На права и обавезе запослене жене на породичко одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуства са рада запосленог ради посебне неге детета или друге особе непосредно се примењују одредбе закона.

Члан 71.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом и овим уговором.

Послодавац може да откаже уговор о раду, запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана.

Ако послодавац не може да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у складу са чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и овим уговором.

Члан 72.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 29. овог уговора.

Члан 73.

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.

VIII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 74.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;

2. кад запослени наврши 65 година 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 живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 75.

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 76.

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 77.

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 (отказни рок).

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.

4. Отказ од стране послодавца

а) Разлози за отказ

Члан 78.

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 не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 53. овог уговор, односно неплаћеног одсуства из члана 52. овог уговора.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, од свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5) закона о раду.

Члан 79.

Отказ Уговора о раду из члана 78. став 5. тачка 1. послодавац може дати запосленом само уколико не може да обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Запосленом са више од 20 година стажа осигурања, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења, економских тешкоћа и реорганизације (реструктурирања) предузећа.

Послодавац не може у случају отказа Уговора о раду запосленом из члана 78. става 5. тачка 1. да запосли друго лице на истим пословима у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о

раду има запослени коме је престао радни однос, под условом да су средства за отпремнину по основу технолошког вишка обезбеђена из средстава послодавца.

б) Мере за непоштовање дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 80.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 78. ст. 2. и 3. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 75ц овог уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

ц) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 81.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 78. ст. 2. и 3. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање десет 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.

Члан 82.

Послодавац може запосленом из члана 78. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 80. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 83.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од десет дана, рачунајући од дана достављања упозорења.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 84.

Кад непосредни руководиоца оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља послодавцу захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог. Комисија се формира од једнаког броја представника послодавца и репрезентативних синдиката и синдиката чији је запослени члан. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме које има запослени.

Ако комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада за одређено радно место, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

Запослени који није задовољан одлуком комисије из става 2. овог члана подноси приговор директору.

Члан 85.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3. одслужење или дослужење војног рока;

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5. деловање у својству представника запослених, у складу са овим уговором и законом;

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

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 86.

Отказ уговора о раду из члана 75. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ Уговора о раду из члана 75. став 1. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 87.

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 законом или решењем није одређен други рок.

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

Члан 88.

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

Члан 89.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 78. став 5. тачка 1. овог уговора, 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;
- 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 надлежним органом послодавца, 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 досуђење 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.

Члан 90.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и допринос у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 91.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновано радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 92.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

IX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

Послодавац је у обавези да пре отказа Уговора о раду због технолошких, економских, или организационих промена донесе Програм решавања вишка запослених.

Надзорни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак 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, према критеријумима које ће утврдити комисија за социјални дијалог за комуналне делатности Града Београда.

Критеријуми које утврди комисија за социјални дијалог за комуналне делатности Града Београда биће основ за доношење критеријума у социјалном програму предузећа.

Потписници колективног уговора утврђиваће споразумно број запослених за чијим је радом престала потреба.

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

Члан 94.

Социјални програм из члана 85. садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање, рок у коме ће дати отказ, а доносе се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и висину отпремнине коју утврди комисија за социјални дијалог, а која не може бити нижа од износа отпремнине за добровољни престанак радног односа коју утврди надлежна комисија Града Београда.

Члан 95.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 96.

У случају отказа Уговора о раду у смислу члана 75. став 1. тачка 8. овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини просечне бруто зараде запосленог, остварено у претходна три месеца који претходе месецу отказа уговора о раду, за сваку навршену годину радног стажа или просечне зараде код послодавца, ако је то за запосленог повољније.

Члан 97.

Ако послодавац нема сопствених средстава, или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених овим уговором, користиће се средства оснивача предузећа.

Х. ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 98.

Запослени је одговоран за повреду радне обавезе утврђене Уговором о раду.

Ради утврђивања дисциплинске одговорности, директор именује посебним решењем сталну комисију за утврђивање дисциплинске одговорности.

Комисија броји три члана, од којих је један дипломирани правник.

Ради уређења питања која нису утврђена овим уговором, директор може донети правилник о утврђивању дисциплинске одговорности, који ће након доношења у виду информације доставити Надзорном одбору.

Нацрти правилника о утврђивању дисциплинске одговорности сачињава и доставља директору комисија из става 1. овог члана.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата:

- писану образложену пријаву, коју подноси непосредни руководиоца, запослени који је учио исту или треће лице;
- начин утврђивања чињеничног стања од стране подносиоца пријаве;

- у пријави подносилац уноси начин утврђивања чињеничног стања и по потреби друге податке;

- дисциплинска комисија у току поступка прибавља писану изјаву од подносиоца пријаве, од запосленог против којег је поднета пријава и по потреби прибавља писмене исказе других запослених на околности из пријаве и изводи друге доказе са којима се утврђује чињенично стање;

- након спровођења дисциплинског поступка и прибављања предложених и по потреби других доказа, дисциплинска комисија сачињава писмени извештај о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог, са предлогом мера.

Дисциплинска комисија након спровођења поступка, сачињава писмени извештај који доставља директору, ради прибављања писмене сагласности, уколико директор прихвати писмени извештај дисциплинске комисије доноси одлуку о изрицању дисциплинске мере, која мора бити образложена. Пре доношења наведене одлуке, директор може затражити од дисциплинске комисије допуну достављеног извештаја.

Члан 99.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету предузећу, дужан је да штету надокнади 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 тог организационог дела процеса рада 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 послодавац, у складу са овим уговором.

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

Члан 100.

Директор предузећа или запослени кога он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована предузећу и одређује трочлану комисију, од којих је једно лице дипломирани правник, за утврђивање чињеница и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

Пријава из става 1. 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 послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 101.

На основу извештаја комисије из члана 98. став 6. директор или запослени кога он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Члан 102.

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 103.

По пријему решења о накнади штете, запослени даје писмену изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом утврђеног износа од његове зараде.

Ако запослени не прихвати да накнади штету, покреће се поступак пред надлежним судом.

Члан 104.

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

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

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

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

Члан 105.

Комисија из члана 90. по спроведеном поступку предлаже директору на који начин и у ком временском периоду ће запослени надокнадити штету ценећи рад, понашање и материјални положај запосленог.

Члан 106.

Запослени који је у 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 штете.

Члан 107.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету и трошкове лечења које не може да се обави код надлежне здравствене установе, коју финансира Републички фонд за здравствено осигурање, а на препоруку конзилијума лекара, 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.

Члан 108.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако 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 веће вредности;

2) ако 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 75. став 2. и члана 78. став 2. овог уговора.

Сматра се да је имовина веће вредности која угрожава имовину предузећа, имовина преко 15.000,00 динара.

Члан 109.

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

Члан 110.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 100. и 101. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 101. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 111.

Удаљење запосленог по основу овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 75. став 1. тач. 2. до 4. овог уговора.

Члан 112.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 102. овог уговора и износа зараде коју би остварио да ради за време у коме му припада накнада, и то:

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

2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 75. став 1. тач. 2. до 4. овог уговора.

Члан 113.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 75 тач. 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 става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

XI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 114.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредби закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, колективних уговора и уговора о 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.

Потписници колективног уговора код послодавца су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 115.

Послодавац је дужан да рад организује тако да се обезбеди заштиту живота и здравља запослених. Послодавац се обавезује:

1. да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства за заштиту на раду и опрема се обезбеђују према спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део правилника о безбедности и здрављу на раду и годишњег плана заштите на раду;

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

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

4. да обезбеди одржавање оруђа за рад у исправном стању, сагласно општем акту предузећа;

5. да се при планирању, изградњи нових погона и увођења нових процеса производње, нових метода рада и слично прибави мишљење репрезентативних синдиката, у року од 30 дана по изради плана и програма, о планираним, односно потребним мерама заштите од буке, штетних материја, вибрација и других штетних утицаја за живот и здравље запослених, уз ангажовање стручне службе предузећа;

6. да обезбеди посебну заштиту жена, омладине и инвалида у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, Законом о раду и другим важећим прописима;

7. да у току календарске године осигура све запослене за случај смрти, инвалидитета или повреде на раду, а висину премије и друге услове осигурања утврдиће се годишњим програмом пословања предузећа.

Члан 116.

Запослени се обавезују:

1. да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима;

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

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

4. да се подвргну одговарајућем алко тесту уколико се посумња да су под утицајем алкохолног пића и да се подвргне одговарајућем нарко тесту уколико се посумња да је под утицајем наркотика;

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

6. да се подвргавају редовним и ванредним превентивно – здравственим прегледима, који се обављају у складу са програмом послодавца;

7. да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези са заштитом на раду и заштитом радне и животне средине и обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине у организацији послодавца.

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

Члан 117.

Руководиоци организационих целина се обавезују: да предузму мере за обезбеђење сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом, обезбеде услове за обављање лекарских прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и поступе по налогу послодавца, у вези са спровођењем наложених мера заштите на раду.

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

Пословође се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере заштите на раду у складу са законом,

обавештавају шефа своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

Члан 118.

Запослени има право да одбије да ради послове ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље и ако му послодавац у складу са законом и овим уговором није обезбедио одговарајућа средства за рад и услове за рад.

Члан 119.

Овлашћени представник синдиката има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера заштите на раду у складу са законом и другим прописима.

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

Члан 120.

Послодавац се обавезује да образује одбор за заштиту на раду као саветодавно тело од представника предузећа и репрезентативних синдиката.

Одбор заштите на раду даје предлоге за побољшање заштите на раду по сопственој иницијативи или на захтев синдиката, оснивача, надзорног одбора предузећа и послодавца.

Члан 121.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је обавезан да издвоји средства, а најмање у висини од 0,5% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора у фонд за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених. Запослени су дужни да та средства користе у складу с критеријумима које утврде репрезентативни синдикати и послодавац.

XII. ЗАРАДА, НАКНАДА И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

Члан 122.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, колективним уговорима и уговором о раду.

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

Запослени обавља послове према правилнику о систематизацији радних места којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:

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

– коначни обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

Зарада запосленог исплаћује се само у новцу, уплатом на текући рачун запосленог.

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

Члан 123.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, 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.);

– других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима и накнада трошкова из члана 131. овог уговора (топли оброк и регрес).

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и овим уговором.

Члан 124.

Маса зарада за запослене у предузећу утврђује се на основу Годишњег програма послова предузећа и уговара се најкасније до краја текуће године за наредну годину.

Вредност радног часа је изведена категорија из масе зарада која се утврђује код послодавца истовремено са доношењем програма јавног предузећа.

Члан 125.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Основна зарада се рачуна на следећи начин:

– коефицијент радног места × вредност радног часа × месечни фонд остварених часова рада = основна зарада.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону 1:5, између најнижег и највишег коефицијента.

Члан 126.

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

Члан 127.

Коефицијент за утврђивање цене рада послова који запослени обавља садржи све елементе по основу сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме, утврђених општим актом о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

КОЕФИЦИЈЕНТ ЗА ТИПИЧНА РАДНА МЕСТА

Група послова	Преглед групе послова	Коефицијент сложености
1	2	3
I	– завршено основно образовање и одговарајући програм за I степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица без стручне спреме, односно неквалификовани радници;	1,80 – 2,00
II	– завршено основно образовање и одговарајући програм за II степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и полуквалификовани радници, лица са признатом нижом стручном спремом, као и лица са завршеним двогодишњим заједничким основама средњег усмереног образовања;	2,00 – 2,20
III	– завршено трогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за III степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеним двогодишњом средњом школом, пре него што је школовање постало трогодишње;	2,20 – 3,20
IV	– завршено четворогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за IV степен стручне спреме, или завршена гимназија. У овај степен разврставају се и лица са завршеним стручном школом у трогодишњем трајању, пре него што је школовање постало четворогодишње;	2,20 – 3,60

V	– завршено једногодишње специјалистичко образовање након средњег образовања или завршено петогодишње средње образовање. У овај степен разврставају се и лица са завршеним школом за висококвалификоване раднике;	2,40 – 3,80
VI	– у овај степен разврставају се и лица са завршеним образовним програмом за VI/1 степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеним вишом школом, лица са савладаним програмом I степена студија на факултету и лица са завршеним образовним програмом за VI/2 степен стручне спреме.	2,60 – 4,20
VII	– завршен образовни програм за VII/1 степен стручне спреме, (лица са завршеним студијама на факултету, високој школи или академији) и лица са завршеним образовним програмом за VII/2 степен стручне спреме (са завршеним последипломским студијама и академским звањем магистра наука или уметности, као и лица са завршеним специјализацијом и стручним називом специјалите);	3,00 – 5,20
VIII	– запослени који су распоређени на руководећим радним местима (руководиоци служби, технички директор и заменик директора).	5,20 – 6,20

Радна места за која је предвиђен рад у смени и посебни услови рада утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 128.

Зарада запослених може се увећати до 20% односно умањити до 20% по основу сложености, обима, квалитета, услова рада, као и односа запосленог према радним обавезама.

Увећање, односно умањење зарада запослених утврђује се на образложен предлог непосредног руководиоца и решењем директора.

Увећање зарада – стимулација запосленима може се вршити, на месечном нивоу, највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 129.

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 прерасподеле радног времена 45% од основице;
- рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради и рад у трећој смени 31. децембра – 150% од основице;
- рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 45%.
- рад недељом – 15% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу 0,5% од основице.

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 по сваком од основа увећања.

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

Члан 130.

Решењем директора може се утврдити обавеза на страни запосленог за тзв. пасивним дежурством.

На 24 часа пасивног дежурства, запосленом припада право на исплату зараде као за три часа ефективног рада.

Члан 131.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова који су у функцији извршења послова, за месечну исхрану у току рада, за регрес за коришћење годишњег одмора и у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Послодавац обезбеђује:

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара бруто зараде по радном дану, рачунајући за осмочасовно радно време, која се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец;

– за дане када запослени оствари дневницу за службено путовање не припада му накнада за трошкове исхране у току рада;

– регрес за коришћење годишњег одмора – у висини од 36.000,00 динара, који се исплаћују уз зараду у 12 једнаких месечних рата.

– исплата новчаних средстава из претходног става вршиће се након ступања на снагу овог колективног уговора, па у будуће.

Новчани износ накнаде за трошкове исхране у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора може се одлуком директора увећати у складу са Годишњим програмом пословања предузећа;

Запослене на породичном одсуству и запослени који имају накнаду зараде због привремене спречености за рад из средстава органа за обавезно здравствено осигурање за цео месец, добиће неисплаћени део регреса по завршетку боловања.

Члан 132.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне тромесечне зараде запосленог у месецу у коме одсуствује, 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, изложби иновација и других видова стваралаштва;

– присуствовања седници Скупштине градске општине Лазаревац, Скупштине Града Београда и њихових тела, седници Надзорног одбора или органа синдиката у својству члана или известиоца.

Члан 133.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то:

1. у висини од 75% просечне зараде у претходних два наест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост;

2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 134.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи, у висини утврђеној општим актом и овим уговором.

1. Накнада трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада.

Запосленом се накнађују трошкови превоза за долазак на рад и за одлазак с рада, када од места становања до места рада има више од 3 km (3.000 m) најкраћим путем у јавном саобраћају.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у складу са овим уговором и Уговором о раду за долазак и одлазак са рада до висине цене превозне карте у јавном саобраћају.

Уколико на одређеној релацији постоји организован јавни превоз, који запослени може да користи, истом се обезбеђује набавка претплатне карте за превоз у супротном запосленом се исплаћују трошкови превоза до висине цене коштања превоза за ту релацију. Потврду превозника о висини цене превозне карте, прибавља правна служба.

Накнада трошкова превоза за запосленог из претходног става овог члана, исплаћује се на основу одлуке директора и израђених надница претходног месеца.

Након закључења уговора о раду, послодавац није у обавези (а може ако оцени да је оправдано) да запосленом плати трошкове превоза због промене места становања.

2. Дневницу за службено путовање у земљи за исхрану и лични превоз у месту службеног пута (градски превоз) у висини неопорезивог износа, а највише до 5% просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику:

– запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на службеном путу и за остатак времена од најмање 12 часова;

– запослени има право на 50% пуне дневнице ако је на службеном путу провео од осам до 12 часова, или за остатак времена од осам до 12 часова код путовања преко 24 часа;

– запослени нема право на дневницу ако је на службеном путу провео мање од осам часова, или је остатак времена код путовања преко 24 часа мањи од осам часова, с тим што се путни трошкови, трошкови превоза (карте за авион, железницу, аутобус, аеродромске таксе, путарина, жетони за перон...) признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења (спавање са доручком) до износа цене у хотелу „А” категорији;

– у случају плаћеног полупансиона запосленом припада 50% прописане дневнице;

– у случају када је запосленом обезбеђен пун пансион, запосленом припада 1/3 прописане дневнице;

– коришћење телефона, телеграма, телефона на службеном путовању, а који су неопходни за обављање одређених послова, признају се на основу приложених рачуна, који су одобрени и потписани од стране послодавца.

3. Дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника:

– исплата по коначном обрачуну (разлика између исплаћене аконтације и коначног обрачуна) може се извршити само уплатом на девизни рачун физичког лица, или у користи рачуна налогодавца;

– исплата по коначном обрачуну за мање износе и износе у металним апоенима се исплаћује у динарском износу, или уплаћује на благајни послодавца у динарима, а према курсу НБС-а.

– трошкови превоза сопственим возилом се признају у висини до 30% од цене литра бензина по пређеном километру, при чему је запослени дужан да поднесе рачун из кога се може утврдити цена бензина у националној валути.

4. Дневница у смислу става 2. тач. 2. и 3. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код

послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

– превоза сопственим путничким аутомобилом у земљи до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру;

– не могу се посебно признати издаци за гориво, оправке возила и слично јер су то трошкови власника аутомобила;

– признају се само директни трошкови: трошкови паркирања, путарине, мостарине и сл. на основу приложених рачуна.

5. Трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену и теренски додатак у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику.

Рад и боравак на терену подразумева радни боравак запослених ван седишта послодавца и организационог дела у трајању дужем од 15 дана непрекидно.

Члан 135.

Послодавац је дужан да обезбеди и исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, – у висини три просечне зараде у предузећу остварене за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде остварене на нивоу Републике Србије по задњем статистичком податку – ако је то за запосленог повољније. Припадајући порези падају на терет послодавца;

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице а члановима уже породице у случају смрти запосленог – у висини трошкова погребних услуга, према просечним ценама ЈКП за погребне услуге, а највише у висини једне просечне зараде у предузећу остварене за месец који претходи месецу у којем се исплаћује накнада. Припадајући порези падају на терет послодавца.

Члановима уже породице запосленог у смислу претходног става овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

3. накнаду штете због повреде на раду или штете коју је запослени претрпео на раду или у вези са радом у складу са чланом 99. овог уговора.

4. новчану накнаду за рођење детета, у висини једне просечне зараде у предузећу остварене за месец који претходи месецу у којем се исплаћује накнада. Припадајући порези падају на терет послодавца.

Члан 136.

Послодавац може, у складу са расположивим средствима решењем уз сагласност репрезентативних синдиката да исплати:

1) солидарну помоћ, услед:

– дуже или теже болести и наступа теже инвалидности запосленог и брачног друга и деце (према којим запослени има обавезу издржавања), у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене у предузећу;

– уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода, према записнику комисије послодавца за утврђивање настале штете, али не више од десет просечних зарада исплаћених код послодавца у месецу који претходи исплати солидарне помоћи;

– смрти родитеља, усвојеника и усвојиоца запосленог, у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене у предузећу за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– набавке лекова за запосленог, брачног друга и деце (према којима запослени има обавезу издржавања), до износа трошкова према приложеним рачунима, који нису на листи Фонда здравственог осигурања.

2) јубиларну награду:

– за 15 година рада	2 просечне зараде
– за 25 година рада	3 просечне зараде
– за 35 година рада	3,5 просечне зараде

3) деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

4) запосленој жени поводом осмог марта исплатити поклон у висини до 10% остварене просечне зараде Републике Србије у претходна три месеца.

5) награда свим запосленима поводом краја грејне зоне може се исплатити у висини до 50% просечне месечне зараде остварене у предузећу у претходна три месеца у зависности од финансијских могућности послодавца.

б) зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа просечне зараде исплаћене у предузећу у претходна три месеца.

Исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец.

Враћање зајма врши се из зараде запосленог најдуже у десет месечних рата, почев од исплате у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам.

Члан 137.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца и његових правних претходника (у органима градске општине Лазаревац и свим предузећима чији је оснивач Градска општина Лазаревац, у ПД РБ „Колубара” д.о.о. Лазаревац и свим издвојеним предузећима из тог ПД – а) у висини од 1,5 до 3,5 просечне зараде код послодавца.

На основу годишњег просека исплаћених зарада из претходне године, запосленом се исплаћује јубиларна награда у следећим износима и то:

– за 10 година рада	1,5 просечна зарада
– за 20 година рада	2,5 просечне зараде
– за 30 година рада	3,5 просечне зараде
– за 40 година рада	3,5 просечне зараде

Под јубиларном годином рада подразумева се цела текућа година.

Припадајући порези падају на терет запосленог.

Члан 138.

Запослени имају право на додатно добровољно пензијско осигурање за које премију плаћа послодавац у износу од минимално 1.000,00 динара, с тим што ће се овај новчани износ усклађивати у складу са расположивим средствима и годишњим програмом пословања предузећа.

Запослени имају право на колективно осигурање.

Члан 139.

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 у предузећу увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета.

Члан 140.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке надзорног одбора донете уз сагласност репрезентативних синдиката у периоду не дужем од три месеца 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.

XIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 141.

Представника запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених. Представници запослених именују се у Надзорни одбор предузећа, и чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати.

Избор и именовање представника запослених у надзорни одбор врши се у складу са статутом послодавца.

Члан 142.

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

Члан 143.

Надзорни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених, уз мишљење репрезентативних синдиката.

Надзорни одбор је, пре доношења правилника о безбедности и здравља на раду, дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 144.

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

XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 145.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању 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 146.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом 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 и 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 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 147.

Послодавац је дужан:

– да у циљу обезбеђења услова за рад репрезентативних синдиката, издвоји средства у висини од минимално 0,05% на масу средстава исплаћених на име зарада за сваки месец, посебно за сваки од репрезентативних синдиката;

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружања 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 синдикалних организација и синдикалним повереницима других (не репрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, у складу са законом;

– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на огласним таблама;

– 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 надзорног одбора и других органа, а председника других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 148.

Председник или повереник репрезентативног синдиката, представник репрезентативног синдиката на нивоу Града или републике изабран у органе Синдикалне централе који професионално обавља функцију, за време трајања мандата има право на накнаду зараде најмање у висини зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

Председник репрезентативног синдиката, представник репрезентативног синдиката на нивоу Града или републике изабран у органе Синдикалне централе који не обављају функцију професионално, за време трајања мандата има право на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен увећану за 20%.

Накнаду зараде из ст. 1. и 2. овог члана плаћа послодавац.

Члан 149.

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 надзорном одбору и именованом или изабраном синдикалном председнику.

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 150.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и 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, демократског дијалога и разумевања.

XV. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 151.

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.

Оснивач посебним актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузеће пружа производе и 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.

XVI. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 152.

Овај уговор закључују репрезентативни синдикати (председници репрезентативних синдиката), послодавац и оснивач предузећа, а сматра се закљученим када га потпишу сви учесници овог уговора.

Члан 153.

Представници репрезентативних синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог уговора, морају имати овлашћење свог органа.

У поступку преговарања ради закључивања овог уговора, репрезентативни синдикат је дужан да оствари сарадњу са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 154.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора. Писани предлог мора бити образложен.

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.

Члан 155.

Овај уговор обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката, потписника овог уговора.

Члан 156.

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

Важење овог уговора може престати споразумом учесника, или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум о престанку овог уговора потпишу учесници овог уговора.

Уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе писмени отказ другом учеснику.

Отказ колективног уговора се може поднети најраније по истеку годину дана од дана његовог закључивања.

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 157.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно имена и допуна овог уговора, спор се решава мирним путем.

Спорна питања у примени уговора решава арбитража коју образују учесници уговора у року од 15 дана од настанка спора.

У арбитражно веће сваки потписник овог уговора именује по два представника, који између себе бирају председника.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике и доноси се једногласно.

Члан 158.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

XVII. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 159.

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

Члан 160.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе важећих законских прописа.

Члан 161.

Овај уговор се закључује на три године.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника овај уговор и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца и примењује их најмање две године од дана преузимања.

Члан 162.

Даном ступања на снагу овог уговора, остали акти послодавца усагласиће се у случају потребе са одредбама овог уговора у року од 90 дана.

Члан 163.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи колективни уговор код послодавца Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац („Службеном лист Града Београда”, број 57/1/2013).

Члан 164.

Овај уговор ступа на снагу дана 29.01.2015.године, као даном доношења. Уговор објавити у „Службеном листу Града Београда”.

Градска општина Лазаревац

I – 01 – број 110 – 4/2015, 29. јануара 2015. године

Председник
Драган Алимпијевић, ср.

Јавно предузеће „Топлификација” Лазаревац

Број 560 29. јануара 2015. године

Директор
мр Вукашин Јањевић, ср.

Синдикална организација „Топлификација”

Број 208 29. јануара 2015. године

Председник
Драган Кондић, ср.

„Лазаревачки синдикат Топлификација”

Број 6/15 29. јануара 2015. године

Председник
Милинко Шаренац, ср.

Синдикална организација ЈП „Топлификација”

Број 010 29. јануара 2015. године

Председник
Зоран Тодоровић, ср.

САДРЖАЈ

	Страна		Страна
Решење о измени Решења о образовању комисија за процену потреба за пружањем додатне образовне, здравствене и социјалне подршке детету и ученику -----	1	Решење о престанку функције заменика јавног правобраниоца Градске општине Раковица -----	78
Акти градских општина		Решење о постављењу заменика општинског правобраниоца градске општине Раковица -----	78
РАКОВИЦА		Решење о престанку функције заменика јавног правобраниоца градске општине Раковица -----	78
Одлука о првом ребалансу буџета Градске општине Раковица за 2015. годину -----	1	Решење о постављењу заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица -----	79
Решење о престанку функције јавног правобраниоца Градске општине Раковица -----	77	Решење о давању сагласности на Одлуку Надзорног одбора ЈП „Пословни центар – Раковица”, број 1958/XVI -----	79
Решење о постављењу општинског правобраниоца Градске општине Раковица -----	77	Закључак о усвајању Закључка о преносу оснивачких права над установом културе Центар за културу и образовање Раковица -----	79
Решење о престанку функције заменика јавног правобраниоца Градске општине Раковица -----	77	Колективни уговори	
Решење о постављењу заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица -----	77	Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа Спортски центар „Нови Београд” -----	79
Решење о престанку функције заменика јавног правобраниоца Градске општине Раковица -----	78	Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „10. октобар” Барајево -----	95
Решење о постављењу заменика општинског правобраниоца Градске општине Раковица -----	78	Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац -----	105

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259

Претплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Служба за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.

Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.

Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15