



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LVI Број 19

19. април 2012. године

Цена 220 динара

На основу члана 15. став. 1. тачка 2. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 34/2010 – одлука УС и 54/2011) и члана 10. став 1. тачка 2. Пословника Градске изборне комисије („Службени лист града Београда”, бр. 3/2012 и 11/2012), Градска изборна комисија, на 32. седници, одржаној 19. априла 2012. године у 18,00 часова, донела је

## ОДЛУКУ

### О ОДРЕЂИВАЊУ БИРАЧКИХ МЕСТА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА БЕОГРАДА, НА КОЈИМА ЋЕ СЕ СПРОВОДИТИ ИЗБОРИ ЗА ОДБОРНИКЕ СКУПШТИНЕ ГРАДА БЕОГРАДА, РАСПИСАНИ ЗА 6. МАЈ 2012. ГОДИНЕ

1. Одређује се да ће се гласање на изборима за одборнике Скупштине града Београда, који су расписани за 6. мај 2012. године, обављати на бирачким местима на територији града Београда, које је својим Решењем о одређивању бирачких места за гласање на изборима за народне посланике Народне скупштине и изборима за председника Републике, расписаним за 6. мај 2012. године („Службени гласник РС”, бр. 32/12 и 33/12), за град Београд одредила Републичка изборна комисија.

2. Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

#### Градска изборна комисија

Број 013-418-4 /12, 19. априла 2012. године

Председник  
Иван Шебек, с. р.

Градоначелник града Београда, 19. априла 2012. године, на основу члана 28. став 2. Закона о култури („Службени гласник РС”, број 72/09), члана 24. тачка 6. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, број 129/07) и члана 52. тачка 9. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08 и 6/10), донео је

## РЕШЕЊЕ

### О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О ДОПУНИ ПРАВИЛНИКА О УНУТРАШЊОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА У ЦЕНТРУ ЗА КУЛТУРУ И ОБРАЗОВАЊЕ РАКОВИЦА ИЗ БЕОГРАДА, УЛ. МИШКА КРАЊЦА БР. 7

1. Даје се сагласност на Правилник о допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова

у Центру за културу и образовање Раковица који је донео директор дана 6. априла 2012. године.

2. У решењу број 110-757/10-Г од 5. марта 2010. године тачка 2. мења се и гласи:

„Утврђује се да се послови, под редним бројем од 1. до 7 – са једним извршиоцем, што чини укупно седам послова са седам извршилаца, финансирају из буџета града Београда.

Утврђује се да се послови под редним бројем од 8. до 9 – са једним извршиоцем, што чини укупно два посла са два извршиоца, финансирају из сопствених прихода Центра за културу и образовање Раковица.”

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

#### Градоначелник града Београда

Број 6-1914/12-Г, 19. априла 2012. године

Градоначелник  
Драган Ђилас, с. р.

На основу члана 38. Одлуке о правима и услугама социјалне заштите („Службени лист града Београда”, бр. 55/11 и 8/12) и члана 23. став 2. Одлуке о Градској управи града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 51/08, 61/09, 6/10, 23/10, 32/10 и 45/11) секретар Секретаријата за социјалну заштиту доноси

## ПРАВИЛНИК

### О КРИТЕРИЈУМИМА И МЕРИЛИМА ЗА УТВРЂИВАЊЕ ЛИСТЕ РЕДА ПРВЕНСТВА ЗА ПРВИ ИЗБОР КОРИСНИКА СОЦИЈАЛНОГ СТАНОВАЊА У ЗАШТИЋЕНИМ УСЛОВИМА

#### ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Овим правилником уређују се критеријуми и мерила за утврђивање листе реда првенства за остваривање права за први избор корисника социјалног становања у заштићеним условима, поступак израде предлога и коначне листе реда првенства, органи за утврђивање листе реда првенства за остваривање права на социјално становање у заштићеним условима и друга питања од значаја за остваривање наведеног права.

##### Члан 2.

Корисници су социјално угрожене избеглице и интерно расељена лица из колективних центара на територији града

Београда (у даљем тексту: град) који су заинтересовани за овај вид стамбеног решења, ако испуњавају и један од следећих услова:

1. социо-економска угроженост;
  2. самохрани родитељи;
  3. стара лица;
  4. породично домаћинство које има дете са сметњама у развоју;
  5. породично домаћинство које има тешко болесног члана;
  6. породично домаћинство које има члана са телесним оштећењем;
  7. жртве породичног насиља;
  8. породично домаћинство које има децу на школовању.
- Корисници су и домаћин/ца социјалног становања и чланови његове/њене породице.

#### Члан 3.

Породично домаћинство у смислу овог правилника чине родитељи, односно старатељи, хранитељи, усвојитељи и деца, као и сродници у правој линији, а у побочној до другог степена сродства, под условом да живе у заједничком домаћинству. Заједничко домаћинство јесте заједница живљења, привређивања и трошења средстава.

### ОРГАНИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ЛИСТЕ РЕДА ПРВЕНСТВА

#### Члан 4.

Поступак за први избор корисника социјалног становања по овом правилнику врши Комисија коју образује градоначелник града Београда. Комисија има пет чланова од којих су два представника града Београда, и по један представник Комесаријата за избеглице, UNHCR-а и Градског центра за социјални рад.

Комисија ради у седницама и одлучује апсолутном већином.

Мандат комисије траје до завршетка поступка за први избор корисника социјалног становања у заштићеним условима.

На седници комисије води се записник који потписују присутни чланови комисије. Записници се достављају странама чији су представници чланови Комисије.

Након окончања поступка за први избор корисника социјалног становања у заштићеним условима, комисија записнички предаје документацију о свом раду и материјал о избору корисника, Градском центру за социјални рад у Београду.

### КРИТЕРИЈУМИ И МЕРИЛА ЗА УТВРЂИВАЊЕ ЛИСТЕ РЕДА ПРВЕНСТВА

#### Члан 5.

Листа реда првенства се утврђује на основу следећих критеријума и мерила:

1. Социо-економска угроженост 20 бодова  
– приходи по члану породице не прелазе износ нивоа социјалне сигурности за једночлану породицу по прописима из социјалне заштите увећан за 20 процената.

Доказ о приходима и примањима:

- уверење о незапослености издато од Националне службе за запошљавање или изјава дата пред два сведока, оверена у суду или општини, не старија од 30 дана до дана пријављивања на оглас, да је незапослен и да нема примања;
- уверење о исплаћеној накнади за случај незапослености издато од стране Националне службе за запошљавање не старије од 30 дана до дана пријављивања на оглас;

- потврда послодавца о висини примања претходна три месеца која претходе месецу у коме је поднет захтев на Оглас за запослене чланове или изјава да подносилац односно члан породице остварује неке повремене приходе дата пред два сведока, оверена у суду или општини, не старија од 30 дана до дана пријављивања на оглас;

- чек од пензије, односно потврда ПИО о висини прихода на име пензије за три месеца која претходе месецу у ком је поднет захтев на оглас, односно уверење надлежног органа ПИО да нису корисници пензије, осим у случају избеглица које достављају и доказ за прибављање потврде надлежног органа у претходном пребивалишту да не остварују приходе на име пензије и оверену изјаву да лице не остварује наведене приходе.

#### 2. Самохрани родитељ

20 бодова

Самохрани родитељ, јесте родитељ који са децом рођеном у браку или ван брака живи у непотпуној породици односно ако је други родитељ преминуо, непознат или ако му је непознато пребивалиште, односно боравиште дуже од шест месеци, а очигледно је напустио дете и када други родитељ не учествује или недовољно учествује у издржавању детета.

Дететом се сматра дете старости до 18 година односно старости до 26 година ако је на редовном школовању.

Доказује се: изводом из матичне књиге умрлих или решењем надлежног суда о проглашењу несталога лица за умрло, решењем или другим актом надлежног органа, изводом из матичне књиге рођених детета, правоснажном пресудом о вршењу родитељског права. У другим случајевима родитељ даје изјаву, оверену у општинском органу управе или суду, да се непосредно брине о детету и да самостално обезбеђује средства за издржавање детета, да у међувремену није засновао брачну или ванбрачну заједницу, да други родитељ недовољно учествује, односно учествује износом мањим од 50% од надокнаде која је предвиђена за издржавање детета на породичном смештају.

#### 3. Стара лица

10 бодова

– за једночланом и вишечланом породично домаћинство које чине стара лица.

Старим лицима сматрају се лица која су навршила 60 година живота за жене и 65 година живота за мушкарце. Године старости доказују се фотокопијом важеће личне карте или избегличке легитимације.

4. Породично домаћинство које има дете са сметњама у развоју

– по детету са сметњама у развоју

40 бодова

Степен ометености у развоју доказује се решењем надлежног органа које је постало коначно до дана истека рока за пријављивање на конкурс или одлуком суда о лишењу пословне способности или продужењу родитељског права.

5. Породично домаћинство које има тешко болесног члана

– по болесном члану

20 бодова

Породично домаћинство са тешко болесним чланом (малигне болести и интракранијални тумори; хемофилија, тешке болести крви које имају прогресиван ток; инсулин зависни дијабетес мелитус (са секундарним компликацијама ретинопатија, нефропатија, неуропатија); мултирезистентна туберкулоза; системске аутоимуне болести у одмаклој фази и/или са мултисистемском дисфункцијом; генетске болести које имају прогресивни ток и/или узрокују тежак поремећај метаболизма; хроничне психозе са непотпуним ремисијама и трајним изменама личности; епилепсија са тешким психичким променама; терминална бубрежна инсуфицијенција, на дијализи и после трансплатације; прогресивна неуромишићна обољења; тешко трајно оштећење плућне вентилације са хроничном респираторном инсуфицијенцијом која

испуњава критеријуме за дуготрајну оксигено-терапију; тешке урођене и стечене срчане мане са тешким оштећењем срчане функције (ехокардиографски или другим методама утврђена ЕФ мање од 30% (или 40%), друге болести срца са тешким оштећењем срчане функције (ЕФ мање од 30%); болести које доводе до трајног оштећења функције јетре тешког степена (портална хипертензија, асцитес, вариксни езофагуса) и стања после трансплатације јетре; тежак облик бронхијалне астме, неконтролисана, перзистентна и поред редовне терапије; други тешки облици болести које доводе до трајно нарушеног здравственог стања.

Здравствено стање доказује се мишљењем односно извештајем здравствене установе у којој је постављена дијагноза или у којој се лечи са потписом три лекара одговарајуће специјалности, који је издат само за сврху конкурисања за социјално становање у заштићеним условима и није старији од шест месеци до дана истека рока за пријављивање на конкурс и медицинском документацијом потребном за верификацију одређене болести – отпусне листе, специјалистички налази, дијагностички тестови, лабораторијски налази и др.

6. Породично домаћинство које има члана са телесним оштећењем

– по члану са потпуним губитком радне способности	30 бодова
– по члану са телесним оштећењем	
и то:	100 % 20 бодова
	90 % 18 бодова
	80 % 16 бодова

Инвалидност и телесно оштећење се доказују решењем Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање које је постало коначно до дана истека рока за пријављивање на конкурс, а бодује се по повољнијем основу за члана породичног домаћинства.

7. Жртве породичног насиља

– по злостављаном члану 20 бодова  
Доказује се судском пресудом.

8. Породично домаћинство које има децу на школовању

– по ученику и студенту 10 бодова  
Доказује се потврдом надлежне образовне институције о редовном школовању.

## ПОСТУПАК ЗА УТВРЂИВАЊЕ ЛИСТЕ РЕДА ПРВЕНСТВА

### Члан 6.

Комисија објављује конкурс за избор корисника у штампаним медијима, на огласним таблама градских општина, повереника за избеглице, колективним центрима на територији града и одељењима Градског центра за социјални рад у Београду.

Заинтересована лица подносе пријаве на конкурс са потребним доказима Градском секретаријату за социјалну заштиту, у року од 30 дана од дана јавног оглашавања.

По истеку рока за подношење пријава на конкурс, Градски секретаријат за социјалну заштиту, пријаве доставља комисији.

Стручне и административне послове за потребе комисије врши организациона јединица Градске управе надлежна за послове социјалне заштите.

### Члан 7.

Комисија разматра пријаве на конкурс, врши бодовање у складу са овим правилником и на основу утврђеног броја бодова сачињава листу реда првенства за први избор корисника социјалног становања у заштићеним условима.

Првенство се остварује највећим бројем бодова на листу реда првенства.

Ако два или више лица и породичних домаћинстава имају исти број бодова, предност има лице или породично домаћинство који има већи број бодова по једном од основа по редоследу утврђеном овим правилником и то:

1. социо-економска угроженост;
2. самохрани родитељи;
3. стара лица;
4. породично домаћинство које има дете са сметњама у развоју;
5. породично домаћинство које има тешко болесног члана;
6. породично домаћинство које има члана са телесним оштећењем;
7. жртве породичног насиља;
8. породично домаћинство које има децу на школовању.

Предлог листе реда првенства садржи: назив комисије, правни основ за припрему предлога, редни број, име и презиме подносиоца пријаве на конкурс, број бодова по сваком критеријуму, укупан збир бодова, датум утврђивања предлога, рок и начин подношења приговора.

Комисија објављује предлог листе реда првенства за први избор корисника социјалног становања у заштићеним условима у штампаним медијима у којима је објављен Конкурс, на огласним таблама градских општина, повереника за избеглице, колективним центрима на територији града и Одељењима Градског центра за социјални рад у Београду.

### Члан 8.

На предлог листе реда првенства подносилац пријаве може уложити приговор градоначелнику града Београда, преко Комисије, у року од осам дана од дана објављивања предлога листе реда првенства.

Комисија, након спроведеног поступка по приговору, утврђује коначну листу реда првенства у року од 30 дана и објављује је у штампаним медијима у којима је објављен Конкурс, на огласним таблама градских општина, повереника за избеглице, колективним центрима на територији града и Одељењима Градског центра за социјални рад у Београду.

На основу коначне листе реда првенства директор Градског центра за социјални рад у Београду доноси решење о признавању права на социјално становање у заштићеним условима градоначелник града Београда или лице које он овласти закључује уговор којим се регулишу међусобна права и обавезе.

Против коначне листе реда првенства не може се остваривати правна заштита.

## ДОМАЋИН/ЦА СОЦИЈАЛНОГ СТАНОВАЊА

### Члан 9.

Домаћин/ца социјалног становања је радно способно лице, члан социјално угроженог породичног домаћинства избеглица или интерно расељених лица смештених у колективном центру на територији града.

Након усвајања листе реда првенства, а на предлог комисије, домаћина/ицу социјалног становања одређује Градски центар за социјални рад по претходној писаној сагласности домаћина.

### Члан 10.

Рад домаћина/це надзире и координира Градски центар за социјални рад у Београду.

Међусобна права и обавезе домаћина/це и Градског центра за социјални рад у Београду ближе се утврђују уговором о сарадњи на реализацији пројекта.

## Члан 11.

Даном ступања на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о критеријумима и мерилима за утврђивање листе реда првенства за први избор корисника социјалног становања у заштићеним условима („Службени лист града Београда”, број 42/11).

## Члан 12.

Овај правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Градска управа града Београда  
Секретаријат за социјалну заштиту  
XIX-01 број 550-1/2012, 19. априла 2012. године

Секретар  
Владан Ђукић, с. р.

## ПОКАЗАТЕЉ

## ПОВЕЋАЊА ПОТРОШАЧКИХ ЦЕНА У МАРТУ 2012. ГОДИНЕ

Завод за информатику и статистику обавештава кориснике да повећање потрошачких цена у марту 2012. године износи 0,7% у односу на претходни месец.

Град Београд – Градска управа града Београда  
Завод за информатику и статистику  
Број 053-03/12-XVII-01, 17. априла 2012. године

Директор  
Слободан Карановић, с. р.

## АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

ВОЖДОВАЦ

Скупштина општине Вождовац на седници одржаној 11. априла 2012. године, на основу члана 32. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07), члана 77. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08 и 6/10), члана 27. Статута градске општине Вождовац – пречишћен текст („Службени лист града Београда”, број 36/10) и члана 7. ст. 2. и 3. Одлуке о држању домаћих животиња и кућних љубимаца на територији града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 37/11 и 55/11), донела је

## ОДЛУКУ

## О ДРЖАЊУ ДОМАЋИХ ЖИВОТИЊА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВОЖДОВАЦ

## Члан 1.

Овом одлуком ближе се одређују места односно делови подручја градске општине Вождовац (у даљем тексту: општина), као и простори у којима се могу држати домаће животињае.

Место, у смислу одредаба ове одлуке је део подручја градске општине, односно насељено место, катастарска општина, месна заједница, део једне или више улица и сл. у којима се могу држати домаће животиње.

## Члан 2.

Домаћим животињама у смислу ове одлуке сматрају се животиње које је човек одомаћио и чији опстанак зависи од непосредне бриге човека, и то:

1. копитари и папкари,
2. живина,
3. кунићи.

Домаће животиње из става 1. овог члана могу се држати у следећим просторијама:

- копитари и папкари, у дворишту породичне куће, заједничком дворишту породичне куће;
- живина, у дворишту породичне куће, заједничком дворишту породичне куће, заједничком дворишту са већим бројем породичних кућа;
- кунићи, у дворишту породичне куће, заједничком дворишту породичне куће, заједничком дворишту са већим бројем породичних кућа.

## Члан 3.

Двориште у смислу одредаба ове одлуке је простали део грађевинске парцеле ограђен или неограђен, који припада стамбеној згради, односно породичној кући.

Двориште из става 1. овог члана које се налази уз површину јавне намене и површину у јавном коришћењу, а у коме се држи домаћа животиња (у даљем тексту: животиња), мора бити ограђено.

## Члан 4.

Држалац домаће животиње у смислу ове одлуке је свако физичко лице које је као власник односно држалац (у даљем тексту: држалац животиње) одговорно за живот, заштиту здравља и добробит животиње.

## Члан 5.

Држалац животиње обавезан је да држи животињу на начин који не угрожава њену добробит, да јој обезбеди адекватан смештај, неопходну негу, правилну исхрану, одговарајуће хигијенско-санитарне услове простора у ком бораве и здравствену заштиту у складу са законом којим се уређује добробит животиња.

## Члан 6.

Животиње (копитари и папкари, живина и кунићи) могу се држати на територији општине само у насељеним местима општине: Јајинци, Раковица село, Бели Поток, Пиносава, Зуце, Рипањ и МЗ Кумодраж.

## Члан 7.

Копитари у смислу ове одлуке су: коњи, магарци, мазге и муле, а папкари: говеда, овце, козе и свиње.

Копитари и папкари на подручју општине из члана 6. ове одлуке могу се држати у дворишту породичне куће и у заједничком дворишту породичне куће, у посебним објектима.

Објекти из става 2. овог члана, морају бити удаљени најмање 10 m од најближег стамбеног или пословног објекта на суседној парцели.

Копитари и папкари се могу држати у заједничком дворишту породичне куће по претходно прибављеној сагласности свих сувласника породичне куће.

## Члан 8.

На подручју општине из члана 6. ове одлуке, живина се може држати у двориштима породичне куће, заједничком



дворишту породичне куће, заједничком дворишту са већим бројем породичних кућа, у посебном објекту.

Објекат из става 1. овог члана за држање живине, мора бити удаљен најмање 10 m од најближег стамбеног или пословног објекта на суседној парцели.

Живина се може држати у заједничком дворишту породичне куће и дворишту са већим бројем породичних кућа, по претходно прибављеној сагласности свих сувласника породичне куће односно власника породичних кућа.

#### Члан 9.

На подручју општине из члана 6. ове одлуке кунићи се могу држати у дворишту породичне куће, заједничком дворишту породичне куће, заједничком дворишту са већим бројем породичних кућа, у посебном објекту.

Објекат из става 1. овог члана за држање кунића, мора бити удаљен најмање 10 m од најближег стамбеног или пословног објекта на суседној парцели.

Кунићи се могу држати у заједничком дворишту породичне куће и дворишту са већим бројем породичних кућа по претходно прибављеној сагласности свих сувласника породичне куће, односно власника породичних кућа.

#### Члан 10.

Надзор над спровођењем ове одлуке врши организациона јединица управе општине надлежна за комуналне послове.

Послове инспекцијског надзора над применом ове одлуке врши организациона јединица управе општине надлежна за послове комуналне инспекције.

Држалац животиње дужан је да комуналном инспектору омогући неометано вршење послова, омогући приступ објектима и животињама, стави на увид сва потребна документа и у остављеном року достави потребне податке и поступи по налогу.

#### Члан 11.

Комунални инспектор је овлашћен да у вршењу инспекцијског надзора:

– нареди извршавање утврђених обавеза и предузимање мера за отклањање недостатака;

– да наложи уклањање, односно измештање животиње или објекта за смештај када се они држе противно одлуци (а не постоји могућност да се њихово држање усклади са одлуком) или држалац не отклони решењем инспектора утврђене недостатке;

– да предузме друге мере у складу са законом и прописима града (изриче и наплаћује новчану казну на лицу места у складу са одредбама ове одлуке, подноси захтев за покретање прекршајног поступка и др.).

#### Члан 12.

Новчаном казном у износу од 2.500,00 до 75.000,00 динара казниће се за прекршај физичко лице ако:

1. држи копитаре и папкаре ван простора прописаних ставом 2. члана 7. ове одлуке;

2. објекат у коме држи копитаре и папкаре није прописно удаљен од најближег стамбеног или пословног објекта на суседној парцели (члан 7. став 3);

3. није прибавио сагласност свих сувласника породичне куће (члан 7. став 4);

4. држи живину ван простора прописаних чланом 8. став 1. ове одлуке;

5. објекат у коме држи живину није прописно удаљен од најближег стамбеног или пословног објекта на суседној парцели (члан 8. став 2);

6. није прибавио претходну сагласност свих сувласника, односно власника породичне куће (члан 8. став 3);

7. држи куниће ван простора прописаних ставом 1. члана 9. ове одлуке;

8. објекат у коме држи куниће није прописно удаљен од најближег стамбеног или пословног објекта на суседној парцели (члан 9. став 2);

9. није прибавио сагласност свих сувласника, односно власника породичне куће (члан 9. став 3);

10. не омогући комуналном инспектору неометано вршење послова, односно приступ објектима и животињама, не стави на увид сва потребна документа и у остављеном року не достави потребне податке и не поступи по налогу (члан 10. став 3).

#### Члан 13.

Новчаном казном у износу од 5.000,00 динара казниће се физичко лице за прекршај из члана 12. став 1. тачка 10. ове одлуке.

Новчану казну на лицу места наплаћује комунални инспектор.

#### Члан 14.

Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о држању домаћих животиња на територији општине Вождовац („Службени лист града Београда”, број 15/96).

#### Члан 15.

На питања у вези са држањем животиња која нису уређена одредбама ове одлуке, сходно ће се примењивати одредбе Одлуке о држању домаћих животиња и кућних љубимаца на територији града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 37/11 и 55/11).

#### Члан 16.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

**Скупштина градске општине Вождовац**  
I број 020-7/2012, 11. априла 2012. године

Председник  
**Милан Рајковић, с. р.**

## ГРОЦКА

На основу члана 11. став 2. и члана 15. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, бр. 129/2007, 34/2010 – одлука УС и 54/2011), Изборна комисија градске општине Гроцка, на седници одржаној 26. марта 2012. године, донела је

## **ПОСЛОВНИК**

### **О РАДУ ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ГРОЦКА**

#### **I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

##### Члан 1.

Овим пословником уређују се питања организације, начина рада и одлучивања Изборне комисије градске општине Гроцка (у даљем тексту: комисија), као и друга питања од значаја за рад комисије.

## Члан 2.

Седиште комисије је у Гроцкој, у згради Скупштине општине Гроцка, Булевар ослобођења бр. 39.

## Члан 3.

Комисија у свом раду користи свој печат.

Печат је округлог облика, пречника 32 mm, у средини печата је грб Републике Србије.

По спољном ободу печата уписан је текст: „РЕПУБЛИКА СРБИЈА“. \*ГРОЦКА\*, у следећем унутрашњем кругу уписан је текст: Град Београд – Градска општина Гроцка, у следећем унутрашњем кругу: Изборна комисија градске општине Гроцка.

Текст печата исписан је ћиричним писмом.

## II. САСТАВ КОМИСИЈЕ

## Члан 4.

Комисију чине председник и чланови комисије у сталном и проширеном саставу.

## Члан 5.

Комисију у сталном саставу чине председник, заменик председника, шест чланова и шест заменика чланова, које именује Скупштина општине на предлог одборничких група, а у проширеном саставу и по један опуномоћени представник подносиоца проглашене изборне листе, који је предложио најмање 2/3 кандидата за одборнике Скупштине градске општине Гроцка.

Чланови комисије имају иста права, обавезе и одговорности за рад комисије.

Чланови комисије своја права и дужности остварују активним учешћем у припремању, расправи, одлучивању и спровођењу одлука и закључака комисије.

## Члан 6.

Комисија има секретара кога именује Скупштина општине Гроцка, који учествује у раду комисије без права одлучивања.

## Члан 7.

Председник, чланови комисије у сталном и проширеном саставу и њен секретар имају заменике.

За председника, заменика председника, секретара и заменика секретара комисије именује се лице које је дипломирани правник.

Заменици из става 1. овог члана, имају иста права и одговорности као и председник, чланови, и секретар које замењују.

Председник комисије:

- представља комисију;
- организује рад комисије на реализацији послова и задатака из надлежности комисије;
- сазива седнице комисије и председава њеним седницама;
- стара се о примени Пословника о раду комисије;
- стара се о спровођењу одлука и закључака комисије;
- представља комисију пред надлежним домаћим и међународним организацијама и органима;
- потписује акта која комисија доноси, обавља и друге дужности и послове који су утврђени законом и Пословником о раду комисије.

Председник комисије може да овласти секретара комисије да потписује акте комисије која се односе на питања техничког карактера.

Заменик председника комисије:

- помаже председнику у организацији рада комисије;
- обавља све дужности и послове председника комисије када је он одсутан или спречен да обавља своју дужност.

## Чланови комисије:

– имају право и обавезу да редовно присуствују седницама комисије;

– да учествују у расправи о питањима која су на дневном реду седнице комисије и гласају о сваком предлогу о коме се одлучује на седници;

– да обављају све дужности и задатке одређене од стране комисије.

Секретар Комисије:

- припрема седнице комисије;
- координира рад чланова и заменика чланова комисије;
- помаже по захтеву председника комисије у обављању послова из његове надлежности;
- стара се о припреми предлога аката које доноси комисија и обавља и друге послове у складу са законом, овим пословником и налозима председника комисије.

## Члан 8.

Даном проглашења изборне листе, комисија решењем утврђује који подносилац изборне листе, испуњава услове за одређивање својих представника у проширени састав овог органа.

Решење о испуњењу, односно неиспуњењу услова за одређивање представника подносиоца изборне листе у проширени састав, комисија доставља подносиоцу изборне листе, у року од 24 часа од доношења решења.

Комисија утврђује проширени састав у року од 24 часа од пријема обавештења о лицима која улазе у проширени састав.

Представник подносиоца проглашене изборне листе постаје члан комисије у проширеном саставу најкасније у року од 24 часа од доношења решења о утврђивању проширеног састава.

## Члан 9.

Решење о именовању Изборне комисије у сталном саставу објављује се у „Службеном листу града Београда“.

## III. НАДЛЕЖНОСТ КОМИСИЈЕ

## Члан 10.

Комисија се, у оквиру надлежности утврђених Законом о локалним изборима, Законом о избору народних посланика, Законом о финансирању политичких странака и применом упутстава и других аката Изборне комисије:

- 1) стара о законитости спровођења избора одборника Скупштине општине Гроцка (члан 15. став 1. тачка 1. ЗОЛИ);
- 2) одређује бирачка места, при чему нарочито води рачуна о равномерности распоређености бирача на бирачким местима и о доступности бирачког места бирачима (члан 15. став 1. тачка 2. ЗОЛИ);
- 3) одређује бирачке одборе и именује њихове чланове (члан 15. став 1. тачка 3. ЗОЛИ);
- 4) даје упутства бирачким одборима у погледу спровођења поступка избора одборника (члан 15. став 1. тачка 4. ЗОЛИ);
- 5) прописује обрасце и организује техничке припреме за спровођење избора за одборнике (чл. 15. и 23. ЗОЛИ);
- 6) доноси решење о бирачком одбору у проширеном саставу (члан 16. став 3, а у вези са чланом 14. ЗОЛИ);
- 6) утврђује да ли су изборне листе сачињене и поднете у складу са прописима о избору одборника;
- 7) проглашава изборну листу решењем (члан 24. ЗОЛИ);
- 8) доноси решење о одбацавању изборне листе због неблаговремености (члан 25. став 1. ЗОЛИ);

9) доноси закључак којим подносиоцу изборне листе одређује рок за отклањање недостатака и указује на радње које треба да обави ради отклањања недостатака (члан 25. став 2. ЗОЛИ);

10) решењем утврђује збирну изборну листу и објављује је (члан 26. ст. 1. и 3. ЗОЛИ);

11) прописује садржај, облик и начин истицања збирне изборне листе (члан 31. став 2. ЗОЛИ);

12) одлучује по приговорима (члан 53. ЗОЛИ);

13) утврђује и објављује укупне резултате избора одборника, као и привремене податке о резултатима избора (члан 85. и 86. став 2. ЗИНП и члан 15. ЗОЛИ);

14) подноси извештај Скупштини градске општине Гроцка о спроведеним изборима за одборнике (члан 15. став 1. тачка 10. ЗОЛИ);

15) доставља Министарству надлежном за послове локалне самоуправе и републичком органу надлежном за послове статистике, податке о спровођењу и резултатима избора за одборнике, непосредно по завршетку избора;

16) доставља решење о проглашењу збирне изборне листе организационој јединици градске управе;

17) обавља и друге послове одређене прописима о избору одборника (члан 15. став 1. и 12. ЗОЛИ).

У свом раду комисија сходно примењује упутства и друге акте Републичке изборне комисије који се односе на изборе за народне посланике.

#### IV. НАЧИН РАДА

##### Члан 11.

Комисија ради у сталном и проширеном саставу.

Комисија ради у проширеном саставу од дана утврђивања тог састава до завршетка избора, односно до момента када је комисија утврдила резултате избора и ове резултате објавила у „Службеном листу града Београда”.

##### Члан 12.

Комисија је самостална у свом раду и ради на основу закона и прописа донетих на основу закона.

##### Члан 13.

Комисија ради у седницама.

Седницу комисије сазива председник комисије, на своју иницијативу или, у најкраћем могућем року, кад то предложи најмање трећина чланова комисије.

У раду комисије учествују: председник, чланови и секретар комисије и њихови заменици.

##### Члан 14.

Позив за седницу комисије, са предлогом дневног реда, доставља се члановима комисије и њиховим заменицима, по правилу у писаном облику, најкасније два дана пре дана одређеног за одржавање седнице, а по потреби, седнице се сазивају телефоном или на други одговарајући начин.

Изузетно, позив за седницу комисије са предлогом дневног реда може се доставити и у краћем року, при чему је председник комисије дужан да на почетку седнице образложи такав поступак.

##### Члан 15.

Седници комисије, по позиву председника, присуствују и представници Секретаријата за управу и Завода за информатику и статистику Градске управе, који учествују у раду комисије без права одлучивања.

По позиву председника комисије, седници могу присуствовати и остала лица.

##### Члан 16.

Комисија ради и пуноважно одлучује ако седници присуствује већина њених чланова, односно њихових заменика.

Комисија одлучује већином гласова чланова у сталном, односно проширеном саставу.

Уместо члана комисије који није присутан, гласа његов заменик.

##### Члан 17.

Ради проучавања појединих питања из свог делокруга, израде предлога аката, извештаја и других докумената, као и обављања појединих изборних радњи, комисија може формирати радне групе из реда својих чланова, којој помоћ пружају стручне службе.

##### Члан 18.

Рад комисије је јаван.

Јавност рада комисија обезбеђује путем презентације на општинском сајту, присуством акредитованих представника средстава јавног информисања, давањем саопштења и одржавањем конференција за штампу, а преко председника или заменика председника комисије.

Саопштење за јавност, по одобрењу председника комисије, даје Служба за информисање градске општине Гроцка.

Конференцију за штампу може одржати председник или заменик председника комисије.

##### Члан 19.

У остваривању својих задатака комисија, сагласно закону, сарађује са домаћим и страним органима и организацијама.

#### V. ПОСТУПАЊЕ ПО ПРИГОВОРИМА

##### Члан 20.

О приговорима који су упућени комисији, секретар, односно заменик секретара, припремиће за потребе комисије, најкасније у року од 24 часа од часа пријема приговора стручно мишљење о начину решавања приговора и на основу тог мишљења, сачиниће нацрт решења или одлуке.

Стручно мишљење из претходног става обухвата садржину приговора, чињенично стање, излагање законских одредби на основу којих се приговор решава и предлог како га треба решити.

Решење по приговору комисија доноси у року од 48 часова од часа пријема приговора и доставља га подносиоцу.

##### Члан 21.

Кад је против решења комисије донетог по приговору поднета жалба, комисија доставља жалбу, заједно са оспореним решењем и свим потребним списима, Управном суду у Београду, одмах а најкасније у року од 12 часова од часа пријема жалбе.

##### Члан 22.

У поступку по приговорима, у питањима која нису изричито уређена Законом о локалним изборима, Законом о избору народних посланика, Законом о јединственом бирачком списку и Законом о финансирању политичких активности и актима донетим у спровођењу тих закона, комисија сходно примењује одредбе Закона о општем управном поступку.

#### VI. ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ УСЛОВА ЗА РАД КОМИСИЈЕ

##### Члан 23.

Средства за рад органа за спровођење избора, изборни материјал и друге трошкове спровођења избора, обезбеђују се у буџету града Београда.

## Члан 24.

Председник, чланови комисије и секретар, као и њихови заменици имају право на накнаду за рад у комисији.

Висину накнаде за рад у изборној комисији, комисија одређује посебним актом, а у складу са упутствима Градске изборне комисије.

Налогодавци за исплату средстава из члана 23. и члана 24. став 1. су председник и заменик председника.

## Члан 25.

Стручне и административне послове за комисију врши секретар и заменик секретара.

По потреби, неопходну административну и техничку помоћ при обављању задатака комисије, обезбеђују и пружају запослени из других организационих јединица општинске управе, у складу са законом.

## VII. ДОКУМЕНТАЦИЈА О РАДУ КОМИСИЈЕ

## Члан 26.

На седници комисије води се записник о раду комисије.

Записник садржи податке о присутности на седници, као и главне податке о раду на седници, нарочито о предлозима о којима се расправљало, са именима учесника у расправи, о одлукама, закључцима и другим актима који су на седници донети, као и о резултату гласања о појединим питањима.

О вођењу и чувању записника стара се секретар комисије.

Записник потписују председник и секретар комисије.

Записник са претходне седнице усваја се на наредној седници.

## Члан 27.

Комисија обезбеђује чување изборних аката и извештаја о резултатима избора са изборним материјалима и руковање тим материјалима, у складу са прописима.

## Члан 28.

У комисији се води деловодни протокол, сређује и чува документација (архивска грађа комисије), са којом се поступа у складу са прописима.

## VIII. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 29.

Питања која се односе на рад комисије, а која нису уређена овим пословником, могу се уредити одлуком комисије, у складу са одредбама овог пословника.

## Члан 30.

Мишљење о примени одредаба овог пословника даје секретар, односно заменик секретара комисије.

Аутентично тумачење одредаба овог пословника утврђује комисија, на предлог председника или најмање пет чланова комисије.

## Члан 31.

До ступања на снагу овог пословника аналогно ће се примењивати одредбе Пословника о раду Градске изборне комисије.

## Члан 32.

Овај пословник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

**Изборна комисија градске општине Гроцка**

Број 013-24/12, 26. марта 2012. године

Заменик председника  
**Борис Прибичевић, с. р.**

Општинско веће општине Гроцка, на седници одржаној 6. априла 2012. године, на основу члана 23. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 16/97 и 42/98), члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/2000, 25/2002, 107/2005 и 108/2005), члана 64. Статута градске општине Гроцка („Службени лист града Београда”, бр. 42/2008, 17/2010 и 59/2012), поступајући по захтеву ЈП „Водовод и канализација” Гроцка број 709 од 5. априла 2012. године, за давање сагласности на Одлуку Управног одбора о повећању цена услуга број 707/2 од 4. децембра 2012. године донело је

**РЕШЕЊЕ****О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ УПРАВНОГ ОДБОРА ЈП „ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА” ГРОЦКА О УТВРЂИВАЊУ ЦЕНА УСЛУГА**

1. Даје се сагласност на Одлуку Управног одбора ЈП „Водовод и канализација” Гроцка број 707/2 од 4. априла 2012. године о утврђивању цена услуга измештања водомера и водомерне инсталације прикључака.

2. Ово решење ступа на снагу даном доношења, а са одлуком на коју се даје сагласност и ценовником објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

**Општинско веће градске општине Гроцка**

Број 38-4, 6. априла 2012. године

Председник  
**Милан Јанковић, с. р.**

На својој XX редовној седници Управног одбора ЈП „Водовод и канализација” Гроцка, одржаној 4. априла 2012. године, разматрајући Предлог ценовника услуге измештање водомера и водоводне инсталације прикључака број 706 од 4. априла 2012. године, Управни одбор ЈП „Водовод и канализација” Гроцка је на основу члана 31. Статута предузећа и члана 17. Пословника о раду УО донео следећу

**ОДЛУКУ**

1. Усваја се ценовник услуга измештања водомера и водомерне инсталације прикључака.

2. Ова одлука ће се примењивати од дана доношења, а по добијању сагласности од стране Општинског већа градске општине Гроцка.

**Управни одбор ЈП „Водовод и канализација”**

Број 707/2, 4. априла 2012. године

Председник  
**Миланче Пантелић, с. р.**



**УСЛУГЕ ИЗМЕШТАЊА ВОДОМЕРА И ВОДОВОДНЕ ИНСТАЛАЦИЈЕ ПРИКЉУЧКА**  
(копање и набавка водоводног материјала, ради наручилац о свом трошку)

Место	Основна цена	18% порез	Укупно динара
Водовод Гроцка	3.280,00	720,00	4.000,00
Водовод Заклопача	3.690,00	810,00	4.500,00
Водовод Бегељица	3.690,00	810,00	4.500,00
Водовод Болеч	4.100,00	900,00	5.000,00
Водовод Умчари и Пударци	4.100,00	900,00	5.000,00
Водовод Врчин	4.264,00	936,00	5.200,00

**Управни одбор ЈП „Водовод и канализација”**  
Број 707/2/1, 4. априла 2012. године

Председник  
**Миланче Пантелић, с. р.**

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**

На основу члана 246. став 1. и члана 245. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 65/05), репрезентативни синдикат установа културе чији је оснивач град Београд – Самостални синдикат културе Београда и градоначелник града Београда овлашћени орган оснивача закључују

### **ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД БЕОГРАД**

#### **ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 1.**

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених, установа које обављају културне делатности, заштита запослених на раду, плате, накнаде плате и остала примања запослених, права синдиката и послодавца, као и међусобни односи оснивача и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача и репрезентативног синдиката, у име свих запослених у установама културе према којим, у складу са законом, права оснивача врши град Београд.

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

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

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се установа културе у којој у складу са законом, права оснивача врши град Београд.

##### **Члан 2.**

Оснивач обезбеђује установама материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати рад, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

Послодавци предузимају организационо-техничке мере за реализацију посла, квалитет и обим програма.

##### **Члан 3.**

Одредбе овог уговора представљају основ за израду и закључивање колективних уговора код послодавца из члана

1. овог колективног уговора и имају снагу обавезности за оснивача, послодавце и све запослене у установама.

Колективним уговорима код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запослених од права утврђених овим уговором, а могу се утврдити и већа права и повољнији услови запослених, у складу са законом.

Колективним уговорима код послодавца биће обухваћене све специфичности установа које проистичу из делатности коју установе обављају.

#### **ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

##### **Члан 4.**

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова у установама (у даљем тексту: правилник)

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

##### **Члан 5.**

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

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

##### **Члан 6.**

Ради пријема у радни однос, директор установе може: објавити оглас у дневним или специјализованим новинама, пријем у радни однос реализовати у сарадњи са Националном службом за запошљавање (а у складу са подацима о условима који су правилником предвиђени за обављање одређених послова).

У случају објављивања огласа, директор установе доноси одлуку о избору између пријављених кандидата у року од 15 дана од дана истека рока наведеног у огласу за подношење пријава.

Одлуку о заснивању радног односа са запосленим доноси директор установе уз претходно прибављену сагласност оснивача.

##### **Члан 7.**

Послодавац ће, пре закључивања уговора о раду, кандидата обавестити о послу, условима рада, правима и

обавезама из радног односа и правилима која се односе на организацију рада и пословања, као и о условима и правилима која код послодавца важе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа, правилима и обавезама која произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, тако што ће изабраном кандидату омогућити да се упозна са одредбама правилника и осталих општих аката који се односе на његов радно-правни статус.

#### Члан 8.

Радни однос се заснива уговором о раду, под условима прописаним законом и овим уговором.

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

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

#### Члан 9.

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

#### Члан 10.

Уговор о раду се закључује пре ступања на рад запосленог.

Уговор о раду обавезно се закључује у писаном облику и садржи следеће елементе:

- назив и седиште послодавца,
- име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравишта запосленог,
- врсту и степен стручне спреме запосленог,
- врсту и опис послова које запослени треба да обавља,
- место рада,
- начин заснивања радног односа – на неодређено или на одређено време,
- трајање уговора уколико је закључен на одређено време,
- дан почетка рада,
- радно време – да ли се радни однос заснива са пуним, непуним или скраћеним радним временом,
- примања по основу рада,
- рокове за исплату плате и других примања запосленог,
- трајање дневног и недељног радног времена,
- дужину и начин коришћења дневног, недељног и годишњег одмора,
- време трајања плаћеног одсуства,
- права и обавеза у случају неплаћеног одсуства.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе између запосленог и послодавца, а на права и обавезе која нису посебно регулисана уговором о раду примењују се одредбе закона и овог уговора.

#### Члан 11.

Директор установе заснива радни однос уговором о раду на одређено време.

Радни однос на одређено време може да траје до истека времена на које је директор именован, односно до доношења решења о разрешењу.

Уговор о раду са директором установе закључује управни одбор установе.

#### Члан 12.

Запослени може да заснује радни однос на одређено време у следећим случајевима:

1. за обављање одређеног посла који је сезонског карактера,
2. за рад на одређеном пројекту,

3. уколико дође до повећања обима посла који траје одређено време и за време трајања тих потреба,

4. када треба заменити запосленог који је привремено одсутан,

5. у својству приправника.

Радни однос за случајеве из става 1. тачка 1, 2. и 3. непрекидно или с прекидима не може да траје дуже од 12 месеци.

Под прекидом се не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос из става 1. тачка 4. може се засновати са трајањем до повратка привремено одсутног запосленог.

Под привремено одсутним запосленим подразумева се запослени који је привремено спречен за рад у складу са одредбама Закона о раду.

Радни однос из става 1. тачка 5. може се засновати са трајањем које је предвиђено за обављање приправничког стажа.

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

#### Члан 13.

За заснивање радног односа на одређено време послодавац не објављује оглас, а одлуку о заснивању радног односа са одређеним лицем и закључивању уговора о раду доноси директор, у складу са законом и овим уговором.

#### Члан 14.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад се уговара само за послове за које је предвиђен као услов Правилником и у трајању које је предвиђено наведеним актом, али не дуже од шест месеци.

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

Пробни рад у смислу овог уговора, не може се утврдити за приправника.

#### Члан 15.

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

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

#### Члан 16.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло врсту и степен стручне спреме, ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђен законом или правилником.

#### Члан 17.

Дужина трајања приправничког стажа уредиће се колективним уговором код послодавца, у зависности од специфичности установе и степена стручне спреме приправника, с тим што приправнички стаж не може да траје дуже од годину дана, ако законом није другачије одређено.

Лицу које у тренутку пријема у својству приправника има радни стаж краћи од времена приправничког стажа утврђеног за приправника са истим степеном стручне спреме, послодавац може признати тај стаж као део

приправничког стажа уколико је лице радило на истим или сродним пословима.

#### Члан 18.

За време приправничког стажа приправник се оспособљава за вршење одређених послова кроз практичан рад по програму који доноси директор за наведене послове и за то време остварује зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

#### Члан 19.

Приправник који је засновао радни однос на неодређено време, и који је са успехом положио стручни испит, по истеку приправничког стажа распоређује се на послове на које је примљен.

Распоређивање се врши уговором о раду.

Приправнику који је примљен на неодређено време и није положио стручни испит, радни однос престаје истekom времена које је у уговору о раду наведено као време приправничког стажа.

Приправнику који је примљен на одређено време без обзира на резултате полагања испита, радни однос престаје истekom рока који је наведен у уговору о раду као приправнички стаж.

### ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

#### Члан 20.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са својим потребама, најкасније месец дана од усвајања буџета града Београда за годину за коју се програм сачињава.

Програм из става 1. овог члана реализује се у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених средстава (најмање 0,5 % од бруто плата које исплаћује послодавац на нивоу целе установе).

Оснивач даје сагласност на програм стручног усавршавања који се финансира из буџета.

Послодавац је дужан да води евиденцију о сталном оспособљавању и усавршавању запослених и да ствара потребне материјалне, организационе и друге услове за ове потребе, у складу са прописима који регулишу ову област.

#### Члан 21.

Запослени, кога послодавац упути на стручно усавршавање и оспособљавање, потписује уговор о међусобним правима и обавезама са послодавцем.

Уговором се уређује право запосленог на накнаду плате, школарину или стипендију, трошкове стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке стручне литературе, као и обавезе запосленог које има према послодавцу по основу стручног оспособљавања и усавршавања.

Колективним уговором код послодавца утврђују се услови за стручно усавршавање и оспособљавање запослених у складу са уобичајеним стандардима и потребама послодавца.

### РАДНО ВРЕМЕ

#### Члан 22.

Пуно радно време запослених износи 40 часова у радној недељи.

По правилу, радни дан траје осам часова, а радна недеља пет радних дана.

#### Члан 23.

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

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

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

#### Члан 24.

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.

#### Члан 25.

Рад у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже може радити ноћу само уз његову писану сагласност.

#### Члан 26.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на захтев послодавца, када код послодавца за тим постоји потреба из разлога утврђених овим уговором и то:

- елементарне непогоде,
- пожара, експлозије и слично,
- епидемије или заразе,
- саобраћајног или другог удеса којима су угрожени животи и здравље људи,
- изненадног повећања обима посла,
- неопходности да се обави у одређеном року посао који није био планиран,
- завршетка неодложних уредничких, техничких и сличних радова,
- отклањања кvara на средствима за рад.

#### Члан 27.

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

#### Члан 28.

Распоред радног времена утврђује директор у оквиру годишњег распореда радног времена.

Директор утврђује недељни распоред радног времена.

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

- кад то захтева природа посла ради обезбеђивања 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.

### ОДМОР И ОДСУСТВА

#### Члан 29.

Запослени који раде са пуним радним временом, имају право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута у складу са законом.

Дневни одмор не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време дневног одмора рачуна се као време проведено на раду у смислу остваривања права и обавеза из радног односа.

#### Члан 30.

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

#### Члан 31.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

У случајевима када је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди да свој недељни одмор искористи у току наредне седмице.

#### Члан 32.

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

#### Члан 33.

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује директор на основу захтева запосленог и према потребама обављања послова.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор у писаној форми и уручује га запосленом.

#### Члан 34.

Запослени могу да користе колективни годишњи одмор по основу одлуке директора, а у складу са колективним уговором код послодавца.

Дужина колективног годишњег одмора утврђује се решењем директора, с тим што овако утврђен одмор не може трајати краће од 20, нити дуже од 35 радних дана.

#### Члан 35.

Минимално трајање годишњег одмора од 20 радних дана увећава се:

1. по основу стручне спреме:

– запосленом са седмим и шестим степеном стручне спреме и посебним овлашћењима и одговорностима – 5 радних дана,

– запосленом са седмим степеном стручне спреме – 4 радна дана,

– запосленом са шестим или петим степеном стручне спреме – 3 радна дана,

– запосленом са четвртим или трећим степеном стручне спреме – 2 радна дана,

– запосленом са другим или првим степеном стручне спреме – 1 радни дан;

2. по основу радног искуства:

– запосленом који има 5 година стажа осигурања – 2 радна дана,

– запосленом који има од 6 до 10 година стажа осигурања – 3 радна дана,

– запосленом који има од 11 до 15 година стажа осигурања – 4 радна дана,

– запосленом који има од 16 до 20 година стажа осигурања – 5 радних дана,

– запосленом који има од 21 до 25 година стажа осигурања – 6 радних дана,

– запосленом који има од 26 до 30 година стажа осигурања – 7 радних дана;

3. по основу доприноса на раду – запосленом са натпросечним резултатима у раду (који је награђиван стручним признањима и сл.) – до 5 радних дана по одлуци директора;

4. по основу социјалних услова:

– запосленом инвалиду (инвалиду рада и војном инвалиду) – 3 радна дана,

– самохраном родитељу са дететом до 14 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – 3 радна дана,

– даваоцу крви – 1 радни дан,

– запосленом чији је члан породичног домаћинства тешко оболео у складу са прописима о здравственом осигурању – до 3 радна дана по одлуци директора;

5. по основу услова рада за запослене који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или колективним уговором код послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – 5 радних дана.

Уколико се стекне више услова наведених у тачки 4. овог члана, годишњи одмор увећава се за 5 радних дана.

#### Члан 36.

Запосленим са 30 година пензијског стажа утврђује се дужина годишњег одмора у минималном трајању од 30 радних дана.

Запослени млађи од 18 година, као и запослени са преко 55 година живота односно запослена са преко 50 година живота имају право на годишњи одмор у минималном трајању од 30 радних дана.

#### Члан 37.

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

– ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада,

– ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа дужег од 30 радних дана.

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

#### Члан 38.

Запослени не може да се одрекне права на коришћење годишњег одмора, нити му то право послодавац може да ускрати.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, запослени има право на накнаду штете која се утврђује на основу поднетог захтева запосленог, у висини просечне плате запосленог за претходна три месеца.

#### Члан 39.

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



## ОДСУСТВОВАЊЕ СА РАДА УЗ НАКНАДУ ЗАРАДЕ – ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

### Члан 40.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у укупном трајању до седам радних дана у следећим случајевима:

1. склапања брака,
2. смрти члана уже породице,
3. порођаја супруге,
4. селидбе домаћинства,
5. склапања брака детета запосленог,
6. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом,
7. одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и на синдикалним сусретима који се организују на нивоу града, покрајине, Републике,
8. теже болести члана уже породице запосленог,
9. полагања испита у оквиру стручног усавршавања,
10. члановима синдиката који су изабрани у органе међународних синдикалних организација,
11. полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда магистарске тезе, докторске дисертације, учешће у студијских или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. утврђује се колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Колективним уговором код послодавца и уговором о раду могу се утврдити и други случајеви коришћења плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

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

1. за случај смрти члана уже породице – 5 радних дана,
2. за сваки случај добровољног давања крви – 2 дана, рачунајући и дан добровољног давања крви,
3. за коришћење организованог рекреативног одмора – до 7 радних дана.

Колективним уговором код послодавца може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од 5 радних дана, у смислу става 1. и става 4. овог члана.

Плаћено одсуство се одобрава, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказе о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

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

### Члан 41.

Запосленом може бити одобрено плаћено одсуство дуже од седам дана, у току календарске године у случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

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

### Члан 42.

Решење о плаћеном одсуству доноси директор установе.

## ОДСУСТВО СА РАДА БЕЗ НАКНАДЕ – НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

### Члан 43.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде плате – неплаћено одсуство.

У случају одсуства запосленог са рада без права на накнаду плате, права и обавезе запосленог из радног односа мирују, осим права утврђених законом, овим уговором и уговором о раду.

Случајеви у којима се одобрава коришћење одсуства запосленог са рада без права на накнаду плате и дужина трајања одсуства утврдиће се колективним уговором код послодавца.

Одсуство запосленог са рада без права на накнаду плате, у договору са непосредним руководиоцем, одобрава директор установе на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

### Члан 44.

Решење о неплаћеном одсуству доноси директор установе.

## БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим уговором.

Послови са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са законом.

### Члан 46.

Директор установе је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Директор установе је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим уговором.

### Члан 47.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

### Члан 48.

Запослени који ради на пословима са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

### Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом и овим уговором обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се финансијским планом и годишњим програмом пословања.

### Члан 50.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

### Члан 51.

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

Најмање три представника запослених, које именује одбор репрезентативног синдиката образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор).

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника (број

представника запослених треба да буде већи за најмање један од броја представника послодавца).

Састав, поступак избора и начин рада одбора, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређују се колективним уговором код послодавца.

#### Члан 52.

Послодавац је дужан да представнику запослених односно одбору омогући:

- увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду,
- да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду,
- да их информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 53.

Представник запослених, односно одбор имају право да:

- послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,
- захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,
- захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду,
- присуствују инспекцијском надзору.

#### Члан 54.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно одбор упозна са:

- налазима, предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
- извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,
- предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

#### Члан 55.

Послодавац и представник запослених, односно одбор и репрезентативни синдикат, дужни су међусобно да сарађују по питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом и овим уговором.

#### Члан 56.

Послодавац организује систематски преглед за све запослене, једном годишње.

#### Члан 57.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, најмање у висини од 0,15% на масу средстава исплаћених на име плате за сваки месец, за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да организовани рекреативни одмор користе у складу са критеријумима које утврди синдикат.

### ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

#### Члан 58.

Град Београд обезбеђује средства из буџета града Београда, за плате, накнаде плата и остала примања запослених у установама чији је оснивач град Београд, који обављају послове за које је, решењем о давању сагласности на

Правилник о организацији и систематизацији послова установе, утврђено да ће се финасирати из буџета града Београда.

#### Члан 59.

Запослени има право на одговарајућу плату која се утврђује у складу са законом и овим уговором – односи се на нето плату увећану за припадајуће порезе и доприносе на терет запосленог и на терет послодавца што чини бруто плату.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

#### Члан 60.

Плата се утврђује на основу:

- основице за обрачун плата, коју утврђује Влада Републике Србије,
- коефицијента који се множи основицом,
- додатка на плату,
- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, утврђују се актом Владе Републике Србије.

Накнада за исхрану у току дана и регрес за коришћење годишњег одмора исплаћује се запосленима у складу са законом.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

#### Члан 61.

Установе које остварују приходе и изван буџета, могу запосленима по основу тих прихода увећати плате према резултатима пословања установе, у складу са законом.

#### Члан 62.

Колективним уговором код послодавца може се уговорити могућност увећања плате из сопствених прихода установе до 30%.

Критеријуми за увећање плате из става 1. овог члана су:

- квалитет обављеног посла,
- благовременост обављеног посла,
- обим извршеног посла.

Колективним уговором код послодавца могу се поред критеријума из става 2. овог члана предвидети и други критеријуми за увећање плате, из сопствених прихода.

#### Члан 63.

Одлука о увећању плате у складу са чланом 62. овог уговора мора да садржи и образложење о испуњености критеријума предвиђених овим уговором и колективним уговором код послодавца.

#### Члан 64.

Оснивач и послодавац се обавезују да обезбеде исплату плата за запослене у установама у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 15. и 20. у текућем месецу,
- коначан обрачун плате до 5. у наредном месецу.

#### Члан 65.

Запослени има право на додаток на плату и то:

- за време проведено у радном односу (минути рад) – у висини 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу,

– за рад на дан празника који је нерадни дан – у висини 145% од основице,

– за прековремени рад – у висини 45% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за додатак на плату по више основа, из става 1. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од утврђених основа.

#### Члан 66.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуства са рада у висини 100% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у коме запослени одсуствује са рада у следећим случајевима:

– за време коришћења годишњег одмора,

– за време одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан,

– за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа и органа локалне самоуправе,

– за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и овим уговором,

– за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, или надлежног органа послодавца због обезбеђивања безбедности и здравља на раду.

#### Члан 67.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуства са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у складу са колективним уговором код послодавца, и то:

– у висини од 70% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад; плата не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, уколико је привремена неспособност проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,

– у висини 100% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

#### Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова, у складу са колективним уговором код послодавца, и то:

– долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају,

– службена путовања у земљи, на основу налога за службено путовање и то: право на пуну дневницу ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола дневнице ако траје дуже од 8, а краће од 12 часова (дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом),

– службена путовања у иностранство на основу налога за службено путовање (висина накнаде за службено путовање у иностранство утврђује се у складу са Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника),

– за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде – према стварним издацима које запослени има за ове намене док борави и ради ван места седишта послодавца и ван места свог пребивалишта, с тим што се под смештајем сматра хотелски или адекватан смештај највише до „Б“ категорије.

#### Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, у складу са колективним уговором код послодавца:

– отпремнину при одласку у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне

способности – у висини пет просечних плата исплаћених код послодавца у претходна три месеца пре месеца у коме се исплаћује отпремнина (тако исплаћена отпремнина не може да буде нижа од пет просечних зарада по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике),

– накнаду трошкова погребних услуга члановима уже породице запосленог, у случају смрти запосленог,

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац је дужан да, под једнаким условима, колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреда на раду и губитка радне способности. Послодавац се обавезује да, у поступак јавне набавке услуга осигурања, укључи представника репрезентативног синдиката.

Послодавац је дужан да, у складу са колективним уговором код послодавца, исплати солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице, за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности, набавке лекова, помоћи малолетној деци запосленог у случају смрти запосленог, у висини три просечне зараде запослених у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а према приложеној уредној документацији.

#### Члан 70.

Послодавац у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца, исплаћује јубиларну награду запосленом за време проведено у радном односу код послодавца, уз претходно прибављену сагласност оснивача, и то:

– за 10 година – у висини 1 просечне плате исплаћене код послодавца три месеца пре месеца у коме је навршио 10 година проведених у радном односу код послодавца;

– за 20 година – у висини 2 просечне плате исплаћене код послодавца три месеца пре месеца у коме је навршио 20 година проведених у радном односу код послодавца;

– за 30 година – у висини 3 просечне плате исплаћене код послодавца три месеца пре месеца у коме је навршио 30 година проведених у радном односу код послодавца;

– за 35 година (за жене) – у висини 4 просечне плате исплаћене код послодавца три месеца пре месеца у коме је навршила 35 година проведених у радном односу код послодавца;

– за 40 година – у висини 4 просечне плате исплаћене код послодавца три месеца пре месеца у коме је навршио 40 година проведених у радном односу код послодавца.

#### Члан 71.

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

#### Члан 72.

Послодавац може, у складу са законом и колективним уговором код послодавца, исплатити награду запосленим женама за 8. март.

#### Члан 73.

Послодавац може, у складу са законом и колективним уговором код послодавца, запосленим обезбедити и уплатити средства за добровољно пензијско осигурање у висини



неопорезованог износа, у складу са Законом о порезу на до-ходак грађана.

#### Члан 74.

Обезбеђивање права, висина и начин исплате примања из члана 68, 69, 70, 71, 72. и 73. овог уговора, утврђују се колективним уговором код послодавца.

### УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 75.

Представнике запослених у управни и надзорни одбор установе именује и разрешава оснивач.

Представници из реда запослених у установи, у управни и надзорни одбор установе, именују се на предлог репрезентативног синдиката установе, а уколико не постоји репрезентативни синдикат, на предлог већине запослених.

Уколико је у установи организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова управног и надзорног одбора из реда запослених, предлози запослених ће се достављати Секретаријату за културу сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

#### Члан 76.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена установе, а посебно својинских промена и има право давања мишљења и предлога.

#### Члан 77.

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

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

#### Члан 78.

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

Престанак потребе за радом запослениХ

#### Члан 79.

Уколико дође до потребе смањења броја запослених због технолошких, економских или организационих промена у установама културе чији је оснивач град Београд, рационализацији броја запослених обавезно претходи мишљење Комисије за праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд.

#### Члан 80.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом престала потреба, без његове сагласности, у следећим случајевима:

- запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости,
- самохраном родитељу,
- запосленом чије дете има тежи степен психофизичке ометености,

- уколико оба брачна друга раде у истој установи, само једном од брачних другова може престати радни однос,
- запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију у складу са законом.

#### Члан 81.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се критеријуми које ће утврдити репрезентативни синдикат и послодавац колективним уговором код послодавца.

### ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ОСНОВУ РАДА

#### Члан 82.

Запослени за свој рад одговарају материјално и дисциплински.

Запослени су дисциплински одговорни за повреду радних обавеза и дужности.

#### Члан 83.

Повреде радних обавеза и дужности могу бити лакше и теже повреде.

#### Члан 84.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

- неблаговремен долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време кад је обавезна пристуност,
- несавесно чување службених списа или података,
- неоправдан изостанак с посла један радни дан,
- необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду,
- друге повреде које су колективним уговором код послодавца утврђене као лакше повреде радних обавеза.

#### Члан 85.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

- неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза;
- политичко деловање у обављању послова и радних задатака;
- непристојно, увредљиво или на други начин непримено понашање према грађанима, правним лицима и другим странкама у поступку пред органима установе;
- одбијање давања података или давање нетачних података државним органима, другим организацијама и заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом донетим по основу закона;
- злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;
- незаконито располагање материјалним средствима;
- поступци које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступцима пред органима установе;
- одбијање извршавања послова на које је запослени распоређен или одбијање извршавања налога директора односно непосредног руководиоца, без оправданих разлога;
- неоправдан изостанак с посла најмање три узастопна радна дана;
- злоупотреба права одсуствовања у случају болести;
- одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- долазак на рад у пијаном стању или уживање алкохола или других опојних средстава која смањују радну способност у току радног времена;



- одбијање прописаног здравственог прегледа;
- понављање лакших повреда радних обавеза;
- повреда права и обавеза везаних за статус запосленог у установи;
- неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку.

## Члан 86.

Колективним уговором код послодавца, полазећи од специфичности послова сваке установе, утврђују се и друге повреде радних обавеза и дужности, поступак за утврђивање повреде радних обавеза и дужности, као и мере које се предузимају.

Колективним уговором код послодавца полазећи од специфичности послова сваке установе утврђују се повреде радних обавеза и дужности за које запослени поред дисциплинске одговорности сноси и материјалну одговорност.

## УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

## Члан 87.

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

## Члан 88.

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

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

## Члан 89.

Послодавац је дужан да:

- синдикату обезбеди коришћење просторија у складу са могућностима код послодавца, без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 30 плаћених часова месечно;
- синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, послодавац је дужан да обезбеди 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова, а ако синдикат има мање од 200 чланова, сразмерно мање плаћених часова рада месечно; – представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- представници синдиката могу одсуствовати са посларади присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани, на основу званичног позива;

– мишљења и предлоге репрезентативног синдиката размотри пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и одређује се у односу на њих;

– председника репрезентативног синдиката позива на седнице управног одбора, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат или одлучује о питањима која се односе на материјални положај и права и обавезе запослених;

– обезбеди израду завршног рачуна синдикалне организације.

## Члан 90.

Послодавац је дужан да обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, када су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то о:

- шестомесечном извештају о пријему и престанку радног односа запослених у установи;
- стању безбедности и здрављу запослених на раду;
- исплаћеним просечним платама шестомесечно и годишње;
- реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;
- приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи) и о њиховом трошењу.

## Члан 91.

Послодавац може, у складу са колективним уговором код послодавца, да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника уз накнаду плате, како би спроводио све активности и задатке које произилазе из закона и овог уговора, у интересу запослених и послодавца.

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

Председнику репрезентативног синдиката који обавља послове на које је распоређен, послодавац је дужан да исплаћује плату у складу са уговором о раду, увећану за 20%.

Представник репрезентативног синдиката, који је изабран на функцију председника синдиката културе на нивоу града Београда, односно председника синдиката културе на нивоу Републике Србије, за време трајања мандата има право да буде ослобођен обављање послова који су му утврђени уговором о раду. За то време, има право на накнаду плате, у складу са законом.

## Члан 92.

Председнику репрезентативног синдиката установе, именованом или изабраном синдикалном представнику и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да их на други начин стави у неповољан положај за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Колективним уговором код послодавца утврђује се број именованих или изабраних синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. овог члана, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

## Члан 93.

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

## ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

## Члан 94.

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

## Члан 95.

Минимум процеса рада и права запослених који учествују у штрајку утврђују потписници овог уговора.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред установа, сви корисници услуга установа, преко средстава јавног информисања, имајући у виду да установе културе обављају делатност од значаја за град Београд.

## Члан 96.

Ако је штрајк организован у складу са законом и овим уговором, учесници штрајка за време проведено у штрајку имају право на накнаду зараде.

## ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 97.

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

## Члан 98.

Овај уговор непосредно се примењује и основ је за закључивање колективних уговора код послодавца у установама културе чији је оснивач град Београд.

Ступањем на снагу овог уговора, тече рок од шест месеци, који је предвиђен као рок за потписивање колективних уговора код послодавца.

## Члан 99.

За праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба овог уговора надлежна је комисија коју, у року од 30 дана од дана закључивања овог уговора, именује градоначелник града Београда, а сачињавају је по два представника – потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодавца.

## Члан 100.

Овај уговор закључен је на период од три године.

Потписници овог уговора могу овај уговор споразумно раскинути уговором о раскиду, или отказати отказом само једне уговорне стране.

## Члан 101.

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

## Члан 102.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку који је предвиђен за његово закључење.

Обавеза је, да се на поднету иницијативу за измене и допуне овог уговора, одговори у року од 30 дана од дана подношења иницијативе.

## Члан 103.

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

## Члан 104.

Учесници у закључивању колективних уговора код послодавца – у установама културе чији је оснивач град Београд, обавезни су да све одредбе овог уговора уграде у колективне уговоре који ће бити закључени у установама.

## Члан 105.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за установе културе од значаја за град Београд („Службени лист града Београда”, број 41/07).

## Члан 106.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”, а биће објављен када га потпишу обе уговорне стране.

Самостални синдикат  
културе Београда

Број 251  
Београд, 4. априла 2012. године  
Председник Одбора  
**Драган Тодоровић, с. р.**

## Град Београд

Г број 110-1813/12  
Београд, 9. априла 2012. године  
Градоначелник града Београда  
**Драган Ђилас, с. р.**

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и члана 6. став 2. и члана 92. став 1. Посебног колективног уговора за предшколске установе града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 13/05, 18/07, 21/08 и 15/11), Градски одбор Самосталног синдиката радника предшколског васпитања и образовања и градоначелник града Београда, у име оснивача – града Београда закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ  
УГОВОРА ЗА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ ГРАДА БЕО-  
ГРАДА

## Члан 1.

У Посебном колективном уговором за предшколске установе града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 13/05, 18/07, 21/08 и 15/11), у члану 25. број: „30” замењује се бројем: „36”.

## Члан 2.

У члану 28. став 1. после алинеје 14. додаје се алинеја 15. која гласи:

„– венчање члана уже породице 5 радних дана”

## Члан 3.

Члан 37. мења се и гласи:

„У циљу превенције радне инвалидности послодавац је обавезан да издваја средства у висини од 0,20% на масу

средстава исплаћених на име плата из средстава остварених од прихода корисника услуга за сваки месец, за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са правилником који доноси послодавац и репрезентативни синдикати.”

#### Члан 4.

У члану 47. став 2. табела мења се и гласи:

Група послова	Захтев стручности	Радна места	Коефицијенти
I	Неквалификовани радник	Физички радник	6,61
II	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од шест месеци	Спремачица	7,79
		Помоћни радник у кухињи	7,79
		Транспорт хране	7,79
		Прање и пеглање	7,79
		Сервирка	7,79
III	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од шест месеци до две године (2. степен)	Курир	7,79
		Вешерка	7,79
		Сервирка	8,06
		Домар	8,06
		Вешерка	8,06
IV	Захтева се стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем у трајању од две до три године (3. степен)	Помоћни кувар-пекар	8,33
		Дактилограф	8,33
		Ложач	9,17
		Кројач	9,17
		Економ набављач	9,75
V	Захтева се оспособљеност која се стиче средњим образовањем у трајању четири или више година (4. степен)	Возач	9,75
		Мајстор	9,75
		Пекар	9,75
		Кувар	9,75
		Књиговођа	11,89
		Благајник	11,89
		Набавка	11,89
		Економат	11,89
VI	Захтева се стручна оспособљеност која се стиче специјализацијом на основу стручности и средњег образовања (5. степен)	Кувар	11,89
		Возач	11,89
		Медицинска сестра	12,96
		Мед.сестра на прев.заштити	12,96
		Васпитач	12,96
VII	Захтева се стручна оспособљеност која се стиче специјализацијом на основу стручности и средњег образовања (6. степен)	Мајстор	11,95
		Возач аутобуса	11,95
		Кувар	11,95
		Пекар	11,95

Група послова	Захтев стручности	Радна места	Коефицијенти
VII	Захтева се стручна оспособљеност која се стиче вишим образовањем (6. степен)	Контиста билансиста	13,31
		Главни књиговођа	13,31
		Адм.тех.радник	13,31
		Васпитач	14,49
		Сарадник за прев.здр.зашт.	14,49
		Дефектолог	14,49
		Медицинска сестра	14,49
VIII	Захтева се стручна оспособљеност која се стиче факултетским образовањем (7. степен)	Дијететичар	14,49
		Економиста	16,78
		Правник	16,78
		Васпитач	16,85
		Сарадник	17,10
Стручни сарадник	17,10		
		Дефектолог	17,10

#### Члан 5.

У члану 51. став 1. тачка 1. број: „0,5” замењује се бројем: „0,4”.

#### Члан 6.

У члану 58. став 1. тачка 1. мења се и гласи:

„1. Трошкове превоза за долазак и одлазак са рада, и то само када запослени ради, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.”

#### Члан 7.

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

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

Број 270/12  
Београд, 18. априла 2012. године  
Секретар  
**Снежана Јовић, с. р.**

**Град Београд**

Г број 110-1922/12  
Београд, 19. априла 2012. године  
Градоначелник града Београда  
**Драган Ђилас, с. р.**

## САДРЖАЈ

	Страна
Одлука о одређивању бирачких места на територији града Београда на којима ће се спроводити избори за одборнике Скупштине града Београда расписани за 6. мај 2012. године -----	1
Решење о давању сагласности на Правилник о допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Центру за културу и образовање Раковица из Београда, ул. Мишка Крањца бр. 7 -----	1
Правилник о критеријумима и мерилима за утврђивање листе реда првенства за први избор корисника социјалног становања у заштићеним условима -----	1
Показатељ повећања потрошачких цена у марту 2012. године -----	4
<b>Акти градских општина</b>	
<b>ВОЈДОВАЦ</b>	
Одлука о држању домаћих животиња на територији градске општине Вождовац -----	4
<b>ГРОЦКА</b>	
Пословник о раду Изборне комисије градске општине Гроцка -----	5
Решење о давању сагласности на Одлуку Управног одбора ЈП „Водовод и канализација” Гроцка о утврђивању цена услуга са Одлуком и Ценовником -----	8
<b>Колективни уговори</b>	
Посебан колективни уговор за установе културе чији је оснивач град Београд -----	9
Колективни уговор о измени и допуни Посебног колективног уговора за предшколске установе града Београда -----	18

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259

Прегплата: 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 РАДМИЛА ЈОСИПОВИЋ. Telefони: 3244-325, 3229-678, лок. 6242, 6247. Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампарииа „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15