



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LVII Број 21

28. мај 2013. године

Цена 220 динара

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

ЗЕМУН

На основу члана 15. став 1. тачка 4. и 12. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 34/2010 и 54/2011), Изборна комисија градске општине Земун, на седници одржаној 28. маја 2013. године, донела је

ПРАВИЛА

О РАДУ БИРАЧКИХ ОДБОРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ИЗБОРА ЗА ОДБОРНИКЕ СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЗЕМУН, РАСПИСАНИХ ЗА 2. ЈУНИ 2013. ГОДИНЕ

А. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Овим правилима ближе се уређује рад бирачких одбора на спровођењу избора за Скупштину градске општине Земун, образованих у складу са Упутством за спровођење избора за Скупштину градске општине Земун расписаних за 2. јуни 2013. године („Службени лист града Београда”, број 15/13).

Члан 2.

(1) Бирачки одбор непосредно спроводи гласање на бирачком месту, обезбеђује правилност и тајност гласања, утврђује резултате гласања на бирачком месту и обавља друге послове одређене законом и овим правилима.

(2) Бирачки одбор одлучује већином гласова од укупног броја чланова.

(3) Рад бирачког одбора је јаван.

(4) Док је бирачко место отворено и док траје гласање, сви чланови бирачког одбора или њихови заменици морају да буду на бирачком месту или да се у томе наизменично смењују.

(5) Члановима бирачког одбора који су одређени да рукују спрејом с невидљивим мастилом, а гласају на другом бирачком месту, омогућује се да на њиховом бирачком месту гласају уз решење о именовану за члана бирачког одбора.

Б. ПРИЈЕМ ИЗБОРНОГ МАТЕРИЈАЛА

Члан 3.

(1) Изборна комисија градске општине Земун (у даљем тексту: ИК), дужна је да до 31. маја 2013. године у 24 часа преда бирачким одборима изборни материјал за спровођење избора расписаних за 2. јуни 2013. године.

(2) Списак изборног материјала који се предаје сваком бирачком одбору за спровођење избора садржан је у записнику о примопредаји изборног материјала на обрасцу ЛИСГОЗ-18/2013, који је прописала ИК.

(3) Уз изборни материјал, сваком бирачком одбору обезбеђује се: гласачка кутија, паравани за гласање, прибор за писање и друга средства од значаја за обезбеђење исправности гласања, по посебном записнику који припрема Управа градске општине Земун.

В. ПРИПРЕМА ЗА ПОЧЕТАК ГЛАСАЊА

Члан 4.

(1) Дана 2. јуна 2013. године бирачки одбор се састаје у 6 часова на бирачком месту, да би се извршиле припреме за почетак гласања.

(2) Чланови бирачког одбора припремају почетак гласања следећим редоследом: утврђују да ли је материјал за гласање исправан и потпун, уређују бирачко место и договарају се о начину рада и подели задужења приликом спровођења гласања.

а) Утврђивање потпуности и исправности изборног материјала

Члан 5.

(1) Примљени изборни материјал бирачки одбор упоређује са стањем из записника о примопредаји изборног материјала и тако утврђује да ли је примљени материјал потпун и исправан.

(2) Ако нешто од изборног материјала недостаје, бирачки одбор то констатује у записнику о раду бирачког одбора и о томе одмах обавештава изборну комисију.

б) Уређивање бирачког места

Члан 6.

Бирачки одбор уређује просторију за гласање тако да од улаза до гласачких кутија, места за обављање изборних радњи буду постављена следећим редоследом:

- место на коме члан бирачког одбора рукује УВ лампом;
- место на коме се утврђује идентитет бирача;
- место на коме се налази извод из бирачког списка;
- место на коме се уручује гласачки листић;
- место на коме члан бирачког одбора рукује спрејом за обележавање прста бирача;

- паравани за гласање, који морају бити тако постављени да обезбеде тајност гласања;
- гласачка кутија за изборе за одборнике у скупштину градске општине.

Члан 7.

(1) Бирачки одбор проверава да ли су на бирачком месту и на 50 метара од бирачког места истакнути симболи подносилаца изборних листа, односно предлагача кандидата (политичких странака, страначких коалиција, група грађана) и други пропагандни материјал.

(2) Ако је на бирачком месту и на 50 метара од бирачког места истакнут симбол подносиоца листе или пропагандни материјал, бирачки одбор га сам уклања или о потреби да се он уклони обавештава надлежну комуналну службу.

в) Договор о подели рада

Члан 8.

Чланови бирачког одбора договарају се о подели рада, при чему је најважније да се утврди који ће чланови односно заменици чланова, бити задужени за спровођење следећих радњи:

- руковање УВ лампом;
- утврђивање идентитета бирача;
- руковање изводом из бирачког списка за изборе за одборнике у скупштину градске општине;
- чување и уручивање гласачких листића за изборе за одборнике у скупштину градске општине;
- руковање спрејом за обележавање прста бирача;
- поучавање бирача о томе како се гласа.

Г. ОТВАРАЊЕ БИРАЧКОГ МЕСТА

Члан 9.

(1) Пошто обави припреме за спровођење гласања, бирачки одбор утврђује да гласање може да почне, и то констатује у записнику о раду бирачког одбора.

(2) Бирачко место се отвара 2. јуна 2013. године у 7 часова.

Провера исправности гласачке кутије

Члан 10.

(1) Провера исправности гласачке кутије врши се у присуству првог бирача који дође на бирачко место, а резултат провере уписује се у контролни лист за проверу исправности гласачке кутије.

(2) Поступак провере се обавља следећим редоследом:

- када на бирачко место приступи први бирач који није члан бирачког одбора (ни у сталном нити у проширеном саставу), бирачки одбор ће извршити проверу УВ лампом, утврдиће његов идентитет и утврдиће да ли је уписан у извод из бирачког списка;

- у присуству тог бирача бирачки одбор проверава да ли је гласачка кутија исправна и празна;

- попуњава се контролни лист, који потписују сви чланови бирачког одбора и бирач који је први дошао на бирачко место;

- у присуству првог бирача, контролни лист се убацује у гласачку кутију, која се након тога затвара и печати јемствеником и печатним воском;

- све извршене радње констатују се записником о раду бирачког одбора.

Члан 11.

(1) Провера исправности гласачке кутије не може се вршити у присуству бирача за кога је, након провере УВ лампом, утврђено да је гласао на другом бирачком месту, који нема важећу јавну исправу за утврђивање идентитета, или који није уписан у извод из бирачког списка.

Д. ГЛАСАЊЕ НА БИРАЧКОМ МЕСТУ

Члан 12.

Када бирач дође на бирачко место, бирачки одбор је дужан да предузме следеће радње: проверу да ли је бирач гласао на другом бирачком месту, утврђивање идентитета бирача, проверу да ли је бирач уписан у извод из бирачког списка, уручивање гласачког листића, обележавање бирача спрејом и поучавање бирача о начину гласања.

а) Провера да ли је бирач гласао на другом бирачком месту

Члан 13.

(1) Када уђе на бирачко место, бирач прилази члану бирачког одбора са УВ лампом, који проверава да ли је кажипрст десне руке бирача већ обележен невидљивим мастилом.

(2) За случај да бирач нема кажипрст десне руке, проверава се да ли су невидљивим мастилом обележени остали прсти десне руке, а ако бирач нема десну руку, проверава се да ли су невидљивим мастилом обележени прсти леве руке.

(3) Ако се након провере УВ лампом утврди да је бирач гласао на другом бирачком месту, он не може да гласа и дужан је да без одлагања напусти бирачко место.

б) Утврђивање идентитета бирача

Члан 14.

(1) Пошто се утврди да бирач није гласао, он прилази следећем члану бирачког одбора, саопштава му своје име и презиме, предаје му обавештење о гласању и доказује свој идентитет.

(2) Бирач који је уписан у извод из бирачког списка може да гласа и без обавештења о дану и времену одржавања избора.

(3) Бирач не може да гласа ако не поднесе доказ о свом идентитету.

(4) Свој идентитет бирач доказује важећом личном картом.

(5) Важећа лична карта је:

- лична карта на старом обрасцу издата пре 27. јануара 2007. године, којој није истекао рок важења наведен у личној карти;

- лична карта на старом обрасцу издата након 27. јануара 2007. године, у којој је као рок важења уписан датум „27. јули 2011. године“;

- лична карта издата на новом обрасцу, са контактним микроконтролером-чипом, којој није истекао рок важења наведен у личној карти;

- лична карта издата на новом обрасцу, без контактне микроконтролера-чипа, којој није истекао рок важења наведен у личној карти.

(6) Осим личном картом, свој идентитет бирач може да докаже и важећом путном исправом (пасошем), као и важећом возачком дозволом која садржи јединствени матични број грађана.

в) Утврђивање да ли је бирач уписан у изводе из бирачког списка и уручивање гласачких листића

Члан 15.

(1) Када се утврди његов идентитет, бирач прилази члану бирачког одбора који је задужен за руковање изводом из бирачког списка за изборе за одборника Скупштине градске општине Земун, који проналази бирача у изводу из бирачког списка и заокружује редни број испред имена бирача, а након тога се бирач потписује на одговарајућем месту у изводу из бирачког списка.

(2) Пошто се бирач потпише, члан бирачког одбора му уручује гласачки листић за изборе за одборнике у Скупштини градске општине Земун.

Члан 16.

(1) Бирачки одбор не сме вршити никаква дописивања или друге промене у изводу из бирачког списка.

(2) Бирачки одбор неће дозволити да гласа лице које није уписано у извод из бирачког списка.

Члан 17.

(1) На изборима бирач може да гласа само једанпут.

(2) Ниједно лице не може добити више од једног гласачког листића нити је допуштено да једно лице гласа уместо другог лица.

г) Употреба спреја

Члан 18.

(1) Тек када му се уручи гласачки листић, бирач прилази члану бирачког одбора који му специјалним спрејом обележава кажипрст десне руке испод корена нокта као знак да је гласао.

(2) Бирачу који нема кажипрст десне руке биће обележен следећи доступан прст удесно и коначно палац те руке, испод корена нокта.

(3) Бирачу који нема десну шаку, биће обележен кажипрст леве руке, односно следећи доступан прст улево и коначно палац те руке, испод корена нокта.

(4) Ако није могуће да се тако обележе прсти бирача, обележавање се не обавља.

д) Попуњавање гласачког листића

Члан 19.

(1) Бирач попуњава гласачки листић иза паравана за гласање пошто га члан бирачког одбора поучи о начину гласања.

(2) Члан бирачког одбора ће посебно упозорити бирача:
– да може да гласа само за једну изборну листу, заокруживањем редног броја испред назива изборне листе или заокруживањем назива изборне листе;

– да је гласање тајно и да се обавља иза паравана за гласање;

– да је гласање слободно и да нико нема право да спречава или приморава бирача да гласа, да га позива на одговорност због тога што јесте или није гласао или да тражи од бирача да се изјасни зашто је и за кога је гласао.

(3) Пошто попуни гласачки листић, бирач сам пресавија гласачки листић тако да се не види како је гласао и ставља гласачки листић у гласачку кутију, а затим напушта бирачко место.

(4) Бирачки одбор ће задужити члана или заменика члана да се стара о томе да бирач убаца гласачки листић у гласачку кутију, а у записник се уноси констатација о броју лица који нису убацили гласачки листић у гласачку кутију.

Члан 20.

(1) Бирачки одбор је дужан да се стара о обезбеђивању тајности гласања.

(2) Бирачки одбор је дужан да организује гласање тако да нико не може видети како бирач попуњава гласачки листић.

(3) У просторији у којој се гласа може бити присутно само онолико бирача колико има места на којима је обезбеђена тајност гласања.

Ђ. ПОСЕБНА ПРАВИЛА ГЛАСАЊА ЗА ЛИЦА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ И СПРЕЧЕНИХ ЛИЦА

а) Лице које није у стању да попуни гласачки листић

Члан 21.

(1) Бирач који не може сам да попуни гласачки листић (слепо, инвалидно или неписмено лице) има право да на бирачко место поведе лице које ће уместо њега попунити гласачки листић онако како му бирач одреди.

(2) Овакав начин гласања констатује се записницима о раду бирачког одбора.

(3) Бирачки одбор уноси у записнике о раду бирачког одбора податак о томе колико је бирача гласало на тај начин.

б) Лице које није у стању да дође на бирачко место

Члан 22.

(1) Бирач који није у стању да гласа на бирачком месту обавештава бирачки одбор најкасније до 11 часова на дан гласања да жели да гласа.

(2) Пошто утврди да је такво лице уписано у извод из бирачког списка, председник бирачког одбора задужује три члана бирачког одбора у проширеном саставу, који су представници подносилаца три различите изборне листе (повереници бирачког одбора) да спроведу гласање ван бирачког места.

(3) Повереници бирачког одбора одлазе код бирача, утврђују његов идентитет и врше проверу УВ лампом.

(4) Потом повереници бирачког одбора предају службени коверат у којем се налазе: гласачки листић, збирна изборна листа, потврда о изборном праву за гласање ван бирачког места (Образац ЛИСГОЗ-17/2013) и посебан коверат у који ће бити стављен попуњени гласачки листић.

(5) Након тога, повереници бирачког одбора специјалним спрејом обележавају прст бирача, на начин утврђен чланом 18. ових правила.

(6) Пошто упознају бирача с начином гласања, повереници бирачког одбора напуштају просторију у којој бирач гласа.

(7) Пошто гласа, бирач потписује потврду о свом изборном праву и ставља попуњен и пресавијен гласачки листић у посебан коверат који повереници бирачког одбора пред њим печате жигом на печатном воску.

(8) Тако запечаћен коверат бирач ставља заједно с потписаном потврдом о свом изборном праву у службени коверат који после тога повереници пред њим печате жигом на печатном воску.

(9) Одмах по повратку на бирачко место, повереници бирачког одбора предају службени коверат бирачком одбору, који отвара службени коверат, потписану потврду о изборном праву и заокружује редни број под којим је бирач уписан у извод из бирачког списка.

(10) Затим бирачки одбор отвара запечаћени коверат и из њега вади пресавијени гласачки листић и убацује у гласачку кутију.

(11) Ако недостаје потписана потврда о изборном праву, сматра се да бирач није гласао, што се уноси у записник о раду бирачког одбора.

(12) Бирачки одбор уноси у записник о раду бирачког одбора податак о томе колико је бирача гласало ван бирачког места, а уз остали изборни материјал у посебној коверти прилаже и све потписане потврде о изборном праву.

(13) Ако бирач који гласа ван бирачког места није у стању да попуни гласачки листић (слепо, инвалидно или неписмено лице), он може да гласа уз помоћ лица које сам одреди, на исти начин на који ту помоћ користе слепа, инвалидна или неписмена лица која гласају на бирачком месту.

(14) Гласање бирача ван бирачког места може се обавити само на подручју бирачког места.

Е. ОДРЖАВАЊЕ РЕДА НА БИРАЧКОМ МЕСТУ

Члан 23.

(1) Забрањено је задржавање на бирачком месту свих лица која немају права и дужности у вези са спровођењем избора.

(2) На бирачком месту забрањено је коришћење мобилних телефона и других средстава веза и комуникација, као и фото-апарата и камера.

(3) На бирачком месту је забрањено да се, ван службене евиденције у изводима из бирачког списка, праве спискови бирача који су изашли на гласање (уписивањем имена или редног броја из извода из бирачког списка бирача који су изашли, или нису изашли на гласање).

(4) Изузетно, дозвољено је да чланови бирачког одбора који су задужени да рукују изводима из бирачког списка, уписивањем цртица на посебном листу хартије, воде евиденцију о излазности бирача и да податке о излазности саопштавају свим члановима бирачког одбора.

(5) Повреда забрана из ст. 1, 2. и 3. овог члана сматра се нарушавањем реда на бирачком месту.

Члан 24.

(1) Представници средстава јавног информисања могу да буду присутни на бирачком месту само ради припреме извештаја о току гласања на бирачком месту.

(2) Све време од отварања до затварања бирачког места, бирачки одбор обавештава изборну комисију о току гласања на начин који ће бити утврђен посебном одлуком изборне комисије.

Члан 25.

(1) Бирачки одбор је дужан да одржава ред на бирачком месту.

(2) Ако се на бирачком месту наруши ред, бирачки одбор може да прекине гласање док се ред не успостави. Разлози за прекид гласања и трајање прекида гласања уноси се у записнике о раду бирачког одбора.

(3) Ако је прекид гласања трајао дуже од једног часа, гласање се продужава за онолико времена колико је прекид трајао.

Члан 26.

(1) Бирачки одбор је дужан да посматрачима којима је изборна комисија одобрила праћење избора, омогући несметано праћење сваке изборне радње и да у записницима о свом раду констатује њихово присуство.

(2) Бирачки одбор може да удаљи посматрача са бирачког места ако нарушава ред на бирачком месту, омета рад бирачког одбора, а посебно ако на било који начин покуша да учествује у раду бирачког одбора, што констатује у свом записнику о раду бирачког одбора, уз навођење разлога за удаљавање.

Ж. ЗАТВАРАЊЕ БИРАЧКОГ МЕСТА

Члан 27.

(1) Бирачко место се затвара у 20 часова.

(2) Бирачима који су се затекли на бирачком месту приликом затварања бирачког места, омогућава се да гласају.

(3) Као бирач који се затекао на бирачком месту сматра се бирач који се у 20 часова налази на бирачком месту или непосредно испред.

(4) Бираче који се затекну на бирачком месту бирачки одбор обавештава да могу да гласају.

(5) Председник бирачког одбора дужан је да одреди члана или заменика члана бирачког одбора који ће да утврди број бирача који су се затекли на бирачком месту, утврди редослед по коме они гласају, стане иза последњег затеченог бирача како би означио крај реда и сачека да гласају сви бирачи који су се затекли на бирачком месту.

З. УТВРЂИВАЊЕ РЕЗУЛТАТА ГЛАСАЊА

а) Редослед утврђивања резултата избора

Члан 28.

(1) После затварања бирачког места бирачки одбор утврђује резултате гласања на бирачком месту.

(2) Утврђивању резултата гласања морају да присуствују сви чланови бирачког одбора или њихови заменици.

б) Поступак утврђивања резултата гласања

Члан 29.

Поступак утврђивања резултата гласања на изборима за одборнике Скупштине градске општине Земун спроводи се на следећи начин:

1. пребројавају се неупотребљени гласачки листићи и стављају се у посебан коверат који се печати (рубрика 14. Записника о раду бирачког одбора);

2. пребројавају се бирачи уписани у извод из бирачког списка и тако утврђује укупан број уписаних бирача (рубрика 15. Записника о раду бирачког одбора).

3. пребројавају се бирачи који су заокружени у изводу из бирачког списка и потписани и сабирају са бројем бирача који су гласали ван бирачког места и тако се утврђује број бирача који су гласали (рубрика 15.1. Записника о раду бирачког одбора);

4. отвара се гласачка кутија и проверава се да ли се у њој налази контролни лист за проверу исправности гласачке кутије и резултат провере се уписује у Записник о раду бирачког одбора (рубрика 10). Контролни лист се ставља у посебан коверат који се печати;

5. пребројавају се сви гласачки листићи који су се налазили у гласачкој кутији и тај број се уписује у рубрику 16. Записника о раду бирачког одбора;

6. гласачки листићи се разврставају на важеће и неважеће;

7. пребројавају се неважећи гласачки листићи, стављају се у посебан коверат који се печати, а број неважећи гласач-

ких листића се уписује у рубрику 16.1. Записника о раду бирачког одбора, а на коверти се назначи „неважећи листићи” и њихов број;

8. пребројавају се важећи гласачки листићи, а тај број се уписује у рубрику 16.2. Записника о раду бирачког одбора;

9. важећи гласачки листићи разврставају се по изборним листама, утврђује се број гласова који је дат свакој изборној листи, који се уписује у рубрику 17. Записника о раду бирачког одбора;

10. сви важећи гласачки листићи стављају се у посебан коверат који се печати, а на коверти се назначи „важећи листићи” и њихов број.

в) Разликовање важећег и неважећег гласачког листића

Члан 30.

(1) Важећи гласачки листић јесте онај на коме је заокружен један редни број испред назива изборне листе, као и гласачки листић који је попуњен на начин из којег се са сигурношћу може закључити за кога је бирач гласао, на пример:

- ако је на гласачком листићу бирач заокружио или подвукао назив или део назива једне изборне листе;
- ако је на гласачком листићу бирач заокружио или подвукао име и презиме првог кандидата на изборној листи;
- ако је на гласачком листићу бирач истовремено заокружио или подвукао редни број и назив изборне листе и име и презиме првог кандидата на истој изборној листи;
- ако је на гласачком листићу бирач заокружио или подвукао име једног носиоца изборне листе;
- ако је на гласачком листићу бирач заокружио или подвукао име првог кандидата на изборној листи и име једног носиоца исте изборне листе.

(2) Неважећи гласачки листић јесте непопуњени гласачки листић, као и гласачки листић који је попуњен тако да се не може утврдити за ког је кандидата, односно за коју је изборну листу бирач гласао, на пример:

- листић на коме је бирач заокружио или подвукао више од једног редног броја испред назива изборних листа;
- листић на коме је бирач заокружио или подвукао више од једног имена и презимена кандидата, односно више од једне изборне листе;
- листић на коме је бирач заокружио или подвукао више од једног носиоца изборне листе.

(3) Ако је листић попуњен на начин из кога се може поуздано утврдити за ког кандидата је бирач гласао, односно за коју изборну листу је бирач гласао, он ће бити важећи упркос томе:

- што су на листићу исписани или исцртани коментари, паролe и дуге поруке;
- што су други кандидати, односно друге изборне листе прецртане.

г) Попуњавање записника о раду бирачког одбора

Члан 31.

(1) Чим утврди резултате гласања, бирачки одбор читко попуњава записник о раду бирачког одбора у који, поред осталог, уписује: датум и место гласања; број и назив бирачког места; имена и презимена чланова бирачког одбора; број примљених гласачких листића; број неупотребљених гласачких листића; укупан број уписаних бирача; број бирача који су гласали; број бирача који су гласали ван бирач-

ког места; број бирача који су гласали уз помоћ другог лица; број неважећих гласачких листића; број важећих гласачких листића; број гласова датих за сваку изборну листу.

(2) У записник о раду бирачког одбора уносе се и примедбе и мишљења чланова и заменика чланова бирачког одбора у сталном и проширеном саставу.

(3) Ако записник о раду бирачког одбора не потпишу сви чланови бирачког одбора, то се констатује у записнику о раду бирачког одбора и уз то се евентуално наводе и разлози због којих записник није потписан.

Члан 32.

(1) Записник о раду бирачког одбора израђује се на прописаном обрасцу који се штампа у шест примерака.

(2) Први примерак записника о раду бирачког одбора доставља се изборној комисији.

(3) Други примерак записника истиче се на бирачком месту на јавни увид.

(4) Преостала четири примерка записника се уручују представницима подносилаца изборних листа који су освојили највећи број гласова на бирачком месту.

И. ЛОГИЧКО-РАЧУНСКА КОНТРОЛА ЗАПИСНИКА О РАДУ БИРАЧКОГ ОДБОРА

Члан 33.

Логичко-рачунска контрола Записника о раду бирачког одбора на спровођењу гласања и утврђивању резултата гласања за избор одборника (Образац ЛИСГОЗ-19/2013) обухвата: рачунско слагање података о бирачима, рачунско слагање података о бирачима и гласачким листићима и рачунско слагање података о гласачким листићима и гласовима.

а) Рачунско слагање података о бирачима

Члан 34.

(1) Укупан број бирача који су гласали (рубрика 15.1. записника Образац ЛИСГОЗ-19/2013) може бити једнак или мањи од броја бирача уписаних у изводу из бирачког списка (рубрика 15. Записника).

б) Рачунско слагање података о бирачима и гласачким листићима

Члан 35.

(1) Укупан број гласачких листића који се налазе у гласачкој кутији (рубрика 16. Записника о раду бирачког одбора на изборима за одборнике ЛИСГОЗ-19/2013) једнак је или мањи од броја бирача који су гласали (рубрика 15.1. Записника).

(2) Број примљених гласачких листића (рубрика 13. Записника ЛИСГОЗ-19/2013) једнак је збиру: броја неупотребљених гласачких листића (рубрика 14. Записника ЛИСГОЗ-19/2013) и броја бирача који су гласали (рубрика 15.1. Записника ЛИСГОЗ-19/2013).

в) Рачунско слагање података о гласачким листићима и гласовима

Члан 36.

(1) Број гласачких листића који се налазе у гласачкој кутији (рубрика 16. Записника) једнак је збиру: броја неважећих гласачких листића (рубрика 16.1. Записника) и броја важећих гласачких листића (рубрика 16.2. Записника).

(2) Број важећих гласачких листића (рубрика 16.2. Записника) једнак је збиру броја гласова које су добиле све изборне листе (табела у рубрици 17. Записника).

Ј. ДОСТАВЉАЊЕ ИЗБОРНОГ МАТЕРИЈАЛА ПОСЛЕ ГЛАСАЊА

Члан 37.

(1) Пошто утврди резултате гласања на бирачком месту, бирачки одбор без одлагања предаје у згради општине изборној комисији градске општине:

– први примерак Записника о раду бирачког одбора на спровођењу гласања и утврђивању резултата гласања за избор одборника;

– извод из бирачког списка;

– запечаћени коверат у којем је контролни лист за проверу исправности гласачке кутије на изборима за одборнике;

– запечаћени коверат у који су стављени неупотребљени гласачки листићи на изборима за одборнике;

– запечаћени коверат у који су стављени неважећи гласачки листићи на изборима за одборнике;

– запечаћени коверат у који су стављени важећи гласачки листићи на изборима за одборнике;

– запечаћени коверат у који су стављене потписане потврде о изборном праву за гласање ван бирачког места на изборима за одборнике.

(2) Извод из бирачког списка, први примерак Записника о раду бирачког одбора и запечаћени коверат са потписаним потврдама о изборном праву за гласање ван бирачког места, бирачки одбор предаје одвојено од осталог изборног

материјала, који се пакује у врећу за одлагање изборног материјала и тако предаје Изборној комисији.

(3) Преостали материјал (УВ лампе, спреј, прибор за писање и др.) бирачки одбор предаје представнику Управе градске општине Земун.

(4) О примопредаји изборног материјала сачињавају се записници на прописаним обрасцима.

Члан 38.

(1) Приликом предаје изборног материјала, председник бирачког одбора је дужан да представнику Управе достави и евиденцију о присутности чланова и заменика чланова бирачког одбора на бирачком месту.

К. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 39.

Ова правила ступају на снагу даном објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Градска општина Земун

Изборна комисија

Број 013-173/13-IV-ИК, 28. маја 2013. године

Председник

Маринко Шакан, с. р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) и члана 81. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени гласник РС”, број 98/12), Синдикална организација ЈКП „Градска чистоћа”, Независни раднички синдикат ЈКП „Градска чистоћа”, Независни синдикат ЈКП „Градска чистоћа”, АСНС ЈКП „Градска чистоћа”, Синдикат запослених ЈКП „Градска чистоћа”, Београдска унија синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Струковни синдикат „Независност” ЈКП „Градска чистоћа”, Синдикат јединства ЈКП „Градска чистоћа”, директор ЈКП „Градска чистоћа” и градоначелник града Београда – у име оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКА ЧИСТОЋА”

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа; образовање, стручно оспособљавање и усавршавање; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зарада, накнада зараде и друга примања; престанак потребе за радом запослених; забрана конкуренције; накнада штете; измена уговора о раду; престанак радног односа; заштита права запослених; начин решавања спорова; учешће у управљању; услови рада синдиката и организовање процеса штрајка.

Уговор се закључује између оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката у предузећу: Синдикалне организације ЈКП „Градска чистоћа”, Независног радничког синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Независног синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, АСНС ЈКП „Градска чистоћа”, Синдиката запослених ЈКП „Градска чистоћа”, Београдске уније синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Струковног синдиката „Независност” ЈКП „Градска чистоћа” и Синдиката јединства ЈКП „Градска чистоћа”.

Члан 2.

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

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Градска чистоћа” (у даљем тексту: послодавац), које заступа директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора, сматра се синдикална организација запослених код послодавца у коју је учлањено најмање 15% од укупног броја запослених и која је уписана у регистар у складу са законом.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар односно од дана избора органа синдиката.

Члан 3.

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

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

Члан 4.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса, и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

Члан 5.

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

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије, увећане за 40%.

II. РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 6.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник), а по претходно прибављеној сагласности од градоначелника.

Члан 7.

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

Правилник из става 1. овог члана доноси директор уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 8.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима на којима заснива радни однос утврђене правилником.

2. Начин заснивања радног односа

Члан 9.

Потребу о заснивању радног односа утврђује послодавац, у складу са Планом пословања за текућу годину.

Избор између пријављених кандидата врши директор или лице које он овласти.

Члан 10.

За послове на којима се захтевају посебне способности, или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени правилником, врши се провера радних способности.

3. Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду, у складу са законом.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу, у име послодавца, директор или лице које он овласти и за послени.

Члан 12.

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

4. Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

Правилником се утврђују послови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 14.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија, коју именује директор.

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 15.

Радни однос на одређено време може да се заснује кад су у питању:

- сезонски послови,
- рад на одређеном пројекту,
- повећани обим посла који траје одређено време,
- замена привремено одсутног запосленог.

Радни однос из става 1. алинеје 1–3. овог члана заснива се за временски период који непрекидно, или са прекидима, не може трајати дуже од 12 месеци, с тим што се под прекидом не сматра прекид краћи од 30 дана.

Радни однос ради замене привремено одсутног запосленог (боловање, рад у иностранству, обављање државне или друге јавне функције, одслужење и дослужење војног рока и др.) може се засновати до повратка одсутног запосленог.

6. Приправници

Члан 16.

На радна места утврђена правилником кандидат се прима у радни однос у својству приправника.

Приправнички стаж траје до шест месеци, у складу са правилником, а зарада износи 90% цене рада радног места за које се оспособљава приправник.

Приправник остварује сва друга права из радног односа у складу са Законом о раду и уговором о раду.

Члан 17.

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

По истеку приправничког стажа приправник полаже приправнички испит пред стручном комисијом коју чини од три члана, најмање истог степена стручне спреме одређене врсте занимања, као и приправник.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 18.

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

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, а ако из неоправданих разлога прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање чије је трошкове сносио послодавац, дужан је да послодавцу исте накнади.

Послодавац може да стипендира децу запослених, а међусобна права и обавезе регулишу се посебним уговором.

Одлуку о стипендирању запосленог доноси Управни одбор.

Управни одбор послодавца доноси програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора, а након претходно прибављеног мишљења репрезентативних синдиката.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 19.

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

2. Непуно радно време

Члан 20.

Запослени може радни однос засновати и са непуним радним временом у складу са законом, и своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

3. Скраћено радно време

Члан 21.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се правилником, у складу са законом.

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

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

4. Прековремени рад

Члан 22.

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

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

5. Распоред радног времена

Члан 23.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) утврђује директор, у складу са законом.

Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима рада.

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

6. Прерасподела радног времена

Члан 24.

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

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

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 25.

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.

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

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 26.

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 27.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и овим уговором.

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

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

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

Члан 28.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором, од најмање 20 а највише 35 радних дана по свим основама.

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

- радног искуства,
- сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту,
- инвалидности рада – здравствено стање запосленог или члана уже породице,
- посебних отежаних услова рада.

Члан 29.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Годишњи одмор запосленог се увећава по основу:

1. радног искуства до седам радних дана
 - од 0 до 5 година 1 радни дан,
 - од 6 до 10 година 2 радна дана,
 - од 11 до 15 година 3 радна дана,
 - од 16 до 20 година 4 радна дана,
 - од 21 до 25 година 5 радних дана,
 - од 26 до 30 година 7 радних дана.
 2. сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана, и то:
 - за послове за које се захтева I до IV степен стручне спреме 2 радна дана,
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 3 радна дана,
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 4 радна дана,
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 5 радних дана.
 3. по основу услова рада – седам радних дана за запослене који раде на пословима са повећаним ризиком према Акту о процени ризика на радном месту и у радној околини, односно 1 дан за остале запослене,
 4. здравственог и социјалног статуса – четири радна дана и то:
 - запосленој са малолетним дететом,
 - запосленом са двоје или више деце до 14 година живота,
 - самохраном родитељу са дететом до 7 година живота,
 - запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју,
 - инвалиду рада.
- У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4, онда се годишњи одмор по свим основама увећава за 5 радних дана.
- Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота (запосленог и запослене) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.
- Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 30.

Запослени који први пут заснива радни однос и у календарској години нема 6 месеци непрекидног рада, као и запослени који због прекида рада дуже од 30 радних дана није стекао право на пун годишњи одмор, има право на сразмерни део годишњег одмора, односно право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 31.

Годишњи одмор може да се користи у два дела, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање 3 радне недеље, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 32.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за календарску годину, уз претходну консултацију запосленог, ако се тиме не ремети процес рада.

Решење о годишњем одмору доноси директор или лице које он овласти, у писаној форми и доставља запосленом.

Уколико послодавац не уручи решење запосленом, сматра се да је запосленом ускратио право на коришћење годишњег одмора.

6. Плаћено одсуство

Члан 33.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак – 7 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге – 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – 7 радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог – 5 радних дана,
- смрти родитеља, усвојиоца брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – 2 радна дана;
- теже болести члана уже породице запосленог – 7 радних дана;
- селидба сопственог домаћинства – 4 радна дана;
- полагање стручног или другог испита – 6 радних дана по испиту за прво полагање;
- заштита и отклањање штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – 5 радних дана;
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – у дужини трајања, а најдуже 7 радних дана;
- учествовање у такмичењима које организују синдикалне организације – у дужини трајања, а најдуже 7 радних дана;
- добровољно давање крви – 2 радна дана;
- и у осталим случајевима предвиђених чланом 74. овог уговора.

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

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

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

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана, под условом да је, уз писани захтев, поднео и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Изузетно, у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

7. Неплаћено одсуство

Члан 34.

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

- неге члана уже породице – 5 радних дана;
- неге члана шире породице – 3 радна дана;
- смрти сродника који нису наведени у члану 33. став 1. алинеје 3, 4. и 5 – 2 радна дана;
- учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – 5 радних дана;
- извршења посла који запослени мора лично да обави – 1 до 5 радних дана.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од 30 до 90 дана у току календарске године, из личних и породичних разлога, када директор оцени да то не ремети процес рада.

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

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

Члан 35.

Директор може изузетно одобрити запосленом неплаћено одсуство до једне године у следећим случајевима: стручног усавршавања, лечења, неговања теже оболелог детета, брачног друга или родитеља.

Неплаћено одсуство из става 1. овог члана одобрава се под условом да је запослени уз захтев доставио одговарајући доказ и добио сагласност непосредног руководиоца.

Запосленом који користи неплаћено одсуство из става 1. овог члана, мирују права и обавезе из радног односа под условима утврђеним законом.

8. Мировање радног односа

Члан 36.

Запосленом који одсуствује са рада, у случајевима утврђеним Законом о раду, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом и овим уговором, односно уговором о раду друкчије одређено.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право и обавезу да се у року од 15 дана, рачунајући од дана када је престала потреба да одсуствује са рада, врати на рад код послодавца.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 37.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом о раду и Законом о безбедности и здрављу на раду, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди услове рада и организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са Законом о раду и Законом о безбедности здрављу на раду, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 38.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 39.

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

Запослени има право да одбије посао који му је задат, ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на раду, а све док се те мере не обезбеде.

На захтев послодавца, послове на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења утврдиће надлежна здравствена институција.

Члан 40.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

2. Заштита личних података

Члан 41.

Запослени има право на заштиту личних података на начин и под условима утврђеним Законом о раду.

3. Заштита омладине

Члан 42.

Запослени млађи од 18 година не може да ради на пословима на којима се обављају нарочито тешки физички послови, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Члан 43.

Запослени између навршених 18 и 21 године може да ради на пословима на којима не може да ради млађи од 18 година живота, само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 44.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

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

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

4. Заштита материнства

Члан 45.

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

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

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

Члан 46.

Један од родитеља са дететом до три године живота и самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 47.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

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

Отац детета може да користи право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

За време породилског одсуства и одсуства ради неге детета, запосленој жени, односно оцу детета, исплаћује се накнада зараде у висини предвиђеној законом.

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 48.

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

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

Члан 49.

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

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

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

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1. и 2. овог члана, има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 50.

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

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

Члан 51.

Право из члана 48. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 52.

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

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

7. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 53.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

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

8. Заштита инвалида

Члан 54.

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

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

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. и 2. овог члана.

9. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 55.

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

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

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

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

10. Обавезе и одговорности послодавца и запосленог

Члан 56.

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

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

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди:

1) лична заштитна средства и опрему, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин, а иста средства се обезбеђују према Спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део Правилника о заштити на раду и годишњег плана средстава заштите на раду;

2) да обезбеди израду годишњег плана и програма заштите на раду и потребна финансијска средства;

3) средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и слично;

4) оспособљавање запослених за безбедан рад, односно теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту, које се спроводи сагласно Закону о безбедности и здрављу на раду и програму који утврђује стручна служба – Служба безбедности и заштите на раду послодавца;

5) одржавање средстава за рад у исправном стању, сагласно општем акту послодавца;

6) да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених;

7) да у току текуће године осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, са висином премије осигурања коју утврђује Управни одбор послодавца.

Члан 58.

Запослени се обавезује:

1) да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених;

2) да се придржава прописаних и наложених мера заштите на раду и да се стара о спровођењу и унапређењу заштите на раду;

3) да се подвргне одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да је под утицајем алкохола;

4) да се обучи за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленим;

5) да наменски користи лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукује и да их одржава у исправном стању;

6) да се одазове редовним и ванредним превентивно здравственим прегледима;

7) да стално усавршава своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и обављањем својих послова спречава загађивање радне и животне средине.

Члан 59.

Директори сектора се обавезују да: предузму мере за обезбеђење сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом; обезбеде услове за обављање лекарских прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и поступе по налогу послодавца, у вези спровођења наложених мера заштите на раду.

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

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

Члан 60.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,2% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец са наменом коришћења за организовање превенцију радне инвалидности, те иста пребацивати на рачун синдиката, а запослени су дужни да ова средства користе у складу са критеријумима синдиката.

Средства која припадају репрезентативним синдикатима у складу са годишњим Финансијским плановима намењена су за рекреативни одмор, спортске игре и сл. манифестације и нису садржана у фонду средстава из претходног става овог члана.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 61.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом и колективним уговорима и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Члан 62.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји из:

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

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

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 63.

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

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

3. Основна зарада

Члан 64.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности чији је оснивач град Београд, за текући месец, се утврђује на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова.

Вредност радног часа не може бити нижа од цене радног часа коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије, увећане за 20% на основу специфичности послова и услова рада.

Члан 65.

Маса зарада за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности Београда, чији је оснивач град Београд, утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

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

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у ставу 1. овог члана, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Члан 66.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 65. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у чл. 62–64, 70–72, 74, 76. став 1. алинеја 6. и 77. став 1. овог уговора.

Члан 67.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одговарајућег посла.

Вредност посла – коефицијент за сва радна места утврђује директор правилником о организацији и систематизацији који ће донети у сарадњи са репрезентативним синдикатима.

Основна зарада запосленог утврђује се у распону 1 : 6 између најнижег и највишег коефицијента.

Члан 68.

Вредност посла утврђује се као производ вредности радног часа и вредности – коефицијента посла утврђеног у члану 67. овог уговора.

Члан 69.

Основна зарада из члана 63. уговора се на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака, полазећи од специфичности послова;

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

4. Радни учинак

Члан 70.

На свим радним местима прати се и утврђује оцена радног доприноса радника.

На основу оцене радног доприноса увећава се до 20% зарада радника који су својим радом допринели већем и квалитетнијем обиму рада, већој продуктивности, креативности, очувању и заштити имовине и за друге пословне резултате, односно умањује до 20% зарада радника који у току рада не дају потребан допринос у извршавању радних задатака на радном месту на које је распоређен.

Увећање и умањење зараде запосленог врши директор на предлог непосредног руководиоца организационе јединице, с тим што предлог за умањење обавезно садржи писмено образложење о разлозима и исти се, пре доношења коначне одлуке, доставља на мишљење Комисији унутрашње контроле.

Комисију из претходног става формира директор и састоји се од представника репрезентативних синдиката и представника послодавца.

Директор доноси правилник о раду Комисије унутрашње контроле, којим се ближе уређује начин рада ове комисије.

5. Увећана зарада

Члан 71.

Запослени има право на увећану зараду за:

- прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена 40% од основице;
- рад на државни или верски празник који је нерадни дан 150% од основице;
- рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла 45% од основице;
- за рад у смени уколико је вреднован при утврђивању основне зараде 10%;
- за рад недељом 15% од основице.

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

Увећање основне зараде по елементима из става 1. овог члана вршиће се на основу Програма пословања о режиму рада којим се утврђује укупан фонд часова рада.

Члан 72.

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

Члан 73.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:

- први део исплате зарада за претходни месец до 10. у текућем месецу;

– коначна исплата зарада до 25. у месецу за претходни месец.

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

6. Накнада зараде

Члан 74.

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине града, њених тела, седници органа Друштвеног фонда и органа синдиката на градском и републичком нивоу у својству члана.

Члан 75.

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

7. Накнада трошкова

Члан 76.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места обављања делатности користи јавни градски, приградски или међуградски превоз као једино средство превоза;
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије, односно, у висини од 50% исте дневнице уколико су обезбеђени трошкови смештаја и исхране, с тим да је запослени дужан да обрачун трошкова путовања поднесе најкасније у року од осам дана од дана повратка са службеног пута;

– дневницу за службено путовање у иностранству најмање у висини утврђеној Уредбом о накнадама трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника;

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

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

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара бруто зараде по радном дану.

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

Члан 77.

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

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

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

8. Друга примања

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

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

Тако утврђена отпремнина не сме бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Члан 79.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у

вредности до неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Након утврђене добити предузећа, запослени могу остварити право на добит на основу одлуке Управног одбора о расподели добити у складу са годишњим финансијским извештајем предузећа, уз сагласност оснивача.

Члан 80.

Запосленом припада право на:

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

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то: за 10 година једна просечна зарада у предузећу, 15 година – 1,5 просечна зарада у предузећу, 20 година – 2 просечне зараде у предузећу, 25 година – 2,2 просечне зараде у предузећу, 30 година – 2,2 просечне зараде у предузећу, 35 година – 2,2 просечне зараде у предузећу и 40 година – 2,2 просечне зараде у предузећу.

2. Солидарну помоћ, за случајеве теже болести запосленог или чланова његове уже породице, здравствене рехабилитације, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, пружања помоћи породици умрлог запосленог, тешке материјалне ситуације запосленог у висини од најмање једне просечно исплаћене зараде у граду Београду за месец у коме се врши исплата, а у случају смрти и набавке лекова до висине трошкова према приложеном рачуну.

Одлуку о додели солидарне помоћи доноси директор на предлог Комисије за доделу солидарне помоћи.

Комисију из претходног става формира директор и састављена је од представника послодавца и представника репрезентативних синдиката.

Поступак доделе солидарне помоћи ће бити регулисан правилником који доноси директор.

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

Теже болести у смислу овог уговора су: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења – урођене срчане мане са декомпензацијом, сва стања са урађеним пејсмејкером или срчаним залисцима, шећерна болест, лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа желуца, јетре, панкреаса, танког и дебелог црева итд., апоплексија, плегија, парализа, дистрофија, тежа психотична и психоневротична стања и болести, бронхијална астма (утврђена на клиници или другој стационарираној установи), тешка инсуфицијенција вентилације плућа и тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило).

Члан 81.

Запослени имају право на добровољни пензијски фонд и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција до износа за који се не плаћају доприноси, а исплату врши послодавац по добијеној сагласности градоначелника града Београда.

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

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

9. Минимална зарада

Члан 82.

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

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

Члан 83.

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

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

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 84.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да поштује поступак прописан Законом о раду и донесе програм за решавање вишка запослених.

Управни одбор послодавца формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката, чији је задатак израда програма за решавање вишка запослених, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности, према критеријумима које ће утврдити Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београда.

Члан 85.

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

За послодавца који смањи број запослених примењиваће се стимулативне мере у случају када се смањи 5% и више запослених, послодавци су обавезни да уплаћују добровољни пензијски фонд до висине пензијског доприноса на који се не плаћају доприноси.

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

Члан 86.

Социјални програм из члана 84. садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање, рок у коме ће

дати отказ, а доносе се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и висину отпремнине коју утврди Комисија за социјални дијалог.

Члан 87.

Програм за решавање вишка запослених садржи предлог мера и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, право на новчану накнаду и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 114. став 1. тачка 9. овог уговора, запосленом исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих десет година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко десет година проведених у радном односу.

Члан 89.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства из буџета оснивача предузећа, уколико су иста планирана.

Уколико се средства за исплату отпремнина запосленима који су утврђени као технолошки вишак обезбеђују из буџета града, примењиваће се критеријуми за исплату отпремнине утврђени социјалним програмом закљученим између оснивача и репрезентативних синдиката.

IX. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 90.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу.

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

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

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

Члан 91.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 90. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

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

X. НАКНАДА ШТЕТЕ

1. Одговорност и накнада штете

Члан 92.

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

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

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

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

Комисија унутрашње контроле из члана 70. овог уговора испитује и утврђује чињенице о постојању штете, њену висину, као и околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како да је надокнади, након чега писани предлог о истом доставља директору ради доношења решења из члана 96. овог уговора.

Члан 93.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће послодавац на основу пријаве или личног сазнања.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или, личног сазнања о елементима штете.

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

Члан 94.

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

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

Члан 95.

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

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

Члан 96.

Кад утврде све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 97.

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

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

О томе да ли пристаје, или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да достави накнадну писану изјаву у року од 3 дана од одржане расправе.

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

Члан 98.

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

Члан 99.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а да при том нису испуњени услови из члана 57. овог уговора, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

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

2. Удаљење запосленог са рада

Члан 100.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним Законом о раду.

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

Члан 101.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 100. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини од 1/4, а ако издржава породицу у висини од 1/3 основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 100. став 2. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 102.

Удаљење из члана 100. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад, или да му откаже уговор о раду уколико за то постоје оправдани разлози из члана 114. став 1. тачке 2–4. овог уговора.

Члан 103.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 101. овог уговора и пуног износа зараде и то:

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

– ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 114. став 1. тачке 2-4. овог уговора.

XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 104.

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

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

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;

4) ако је запослени који је вишак обезбедио остваривање права из члана 87. овог уговора;

5) из члана 33. став 1. тач. 10, 11. и 12. Закона о раду;

6) у другим случајевима.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 105.

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

Члан 106.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року од осам дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 1. овог члана.

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

3. Премештај на друге одговарајуће послове због потребе процеса и организације рада

Члан 107.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

Запослени може у току рада бити распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спреми, без његове сагласности, у следећим случајевима:

– када је у процесу рада потребно обезбедити успешније и ефикасније обављање послова;

– када дође до промене у организацији или технологији рада предузећа;

– када престане потреба за радом запосленог на послу који је одређен уговором о раду;

– када се смањи обим рада у предузећу;

– када се отвори ново радно место у процесу рада и

– када запослени захтева распоред на друге послове, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

Члан 108.

Привремено распоређивање запосленог на послове за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје до повратка одсутног запосленог и то у случају замене привремено одсутног запосленог, односно до 6 месеци у случају привременог повећања обима посла или због организационих промена код послодавца.

Члан 109.

Када непосредни руководиоци оцени да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља директору захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно, комисије за утврђивање резултата рада запосленог. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања које има запослени.

Послодавац је обавезан да у комисије из претходног става именује представнике репрезентативних синдиката.

Уколико комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада на одређеном радном месту, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

Запослени који није задовољан одлуком комисије има право да поднесе писани приговор директору.

ХИ. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 110.

Радни однос престаје:

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

Члан 111.

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

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 112.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 113.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

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

4. Отказ од стране послодавца

Члан 114.

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину односно, ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 104. овог уговора;
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10. Закона о раду;
- 9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла, или дође до смањења обима посла.

Члан 115.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 114. става 1. тач. 1–6. запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 5 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

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

Члан 116.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 115. овог уговора достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 1. овог члана у року од 5 радних дана.

Члан 117.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 114. став 1. тачка 9. овог уговора, послодавац не може на ис-

тим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 118.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 114. овог уговора, не сматра се:

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

Члан 119.

Отказ уговора о раду из члана 114. став 1. тач. 1–3, 5. и 6. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно, у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 114. став 1. тачка 4. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за одређено кривично дело.

5. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 120.

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

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

Уколико послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, о томе сачињава писану белешку те, писмени отправак решења објављује на огласној табли, а по истеку осам дана од дана објављивања, решење се сматра достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако Законом о раду или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу чл. 124. и 125. овог уговора.

Члан 121.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа.

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

6. Отказни рок и новчана накнада

Члан 122.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада и ако нема потребна знања и способности за обављање посла на који је распоређен, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање једног а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

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

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

Запослени може, у споразуму са директором, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде на начин утврђен овим уговором и уговором о раду.

7. Незаконити отказ

Члан 123.

Уколико суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће, на захтев запосленог, одлучити да се исти врати на рад.

Послодавац је дужан да изврши одлуку суда из претходног става, и да, поред враћања на рад, запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и овом уговору, те уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете из става 2. овог члана умањује се за износ прихода који је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

XIII. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 124.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени су дужни да спор реше споразумно, путем арбитра а у складу са важећим законом.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети посебно или заједно запослени и послодавац, а после обавештавања послодавца да запослени жели да спорно питање решава путем арбитра.

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

Члан 125.

Спорно питање између запосленог и послодавца решава арбитар.

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

Рок за покретање спора пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорног питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 126.

Индивидуални спор, настао поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, решаваће се у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Члан 127.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан – уколико га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

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

Члан 128.

Колективна права штите се њиховим остваривањем, у складу са Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова, Законом о штрајку, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и овим уговором.

Колективни радни спор настао у поступку закључивања, односно, измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, решаваће се у складу са одредбама Закона о мирном решавању спора, односно прописа који донесе министар надлежан за послове рада.

Члан 129.

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

XIV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 130.

Представнике запослених у Управном и Надзорном одбору именује и разрешава оснивач, на предлог запослених.

Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са Статутом послодавца.

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

Члан 131.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства или уговарања концесија предузећа, и имају право давања мишљења и предлога, уз поштовање примедба, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 132.

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

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

Члан 133.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа, 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 послодавца.

XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 134.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Копију приступнице обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 135.

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

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

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

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

Члан 136.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна;

- да омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или републике изабраног у органе Синдикалне централе да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;

- да председнику синдикалне подружнице и синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката;

- да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (не репрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, у складу са законом;

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

- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, семинарима, седницама и конгресима на које су позвани;

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

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се одnose на права и обавезе запослених.

Председник или повереник репрезентативног синдиката, председник синдиката на нивоу града или републике изабран у органе синдикалне Централне који професионално обавља функцију, за време трајања мандата има право на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен увећану за 20%.

Члан 137.

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

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

Члан 138.

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

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

XVI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 139.

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

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

Члан 140.

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

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

Члан 141.

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

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 142.

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

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Члан 143.

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

Члан 144.

Овај уговор закључује се на три године.

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

Члан 145.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 144. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 146.

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

Члан 147.

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

Члан 148.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” објављен у „Службеном листу града Београда”, број 3 од 2. марта 2010. године.

Члан 149.

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

Синдикална организација ЈКП „Градска чистоћа”
Број 10/2013, 15. мај 2013. године

Председник
Димитрије Смиљковић, с. р.

Независни раднички синдикат ЈКП „Градска чистоћа”
Број 01, 20. мај 2013. године

Председник
Горан Стојиљковић, с. р.

Независни синдикат ЈКП „Градска чистоћа”
Број 522, 9. мај 2013. године

Председник
Милан Петрић, с. р.

АСНС ЈКП „Градска чистоћа”
Број 001, 9. мај 2013. године

Главни повереник
Александар Тодоровић, с. р.

Синдикат запослених ЈКП „Градска чистоћа”
Број 001, 9. мај 2013. године

Председник
Миодраг Стаматовић, с. р.

Београдска унија синдиката ЈКП „Градска чистоћа”
Број 001, 9. мај 2013. године

Председник
Александар Стојановић, с. р.

Струковни синдикат „Независност”
ЈКП „Градска чистоћа”
Број 10/2013, 15. мај 2013. године

Главни повереник
Драган Дамјановић, с. р.

Синдикат јединства ЈКП „Градска чистоћа”
Број 75, 15. мај 2013. године

Председник
Ариф Скендер, с. р.

Јавно комунално предузеће „Градска чистоћа”
Број 5256, 9. мај 2013. године

в.д. директора
Радован Драшкић, с. р.

Град Београд
Г-број 110-2440/13, 28. мај 2013. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

САДРЖАЈ**Акти градских општина****ЗЕМУН**

Правила о раду бирачких одбора за спровођење избора за одборнике Скупштине градске општине Земун,
расписаних за 2. јун 2013. године ----- 1

Колективни уговори

Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” ----- 6

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

Претплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Служба за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.

Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.

Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15