



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LVIII Број 33

10. април 2014. године

Цена 220 динара

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

ВРАЧАР

Веће градске општине Врачар је на 41. седници одржаној 10. априла 2014. године, на основу члана 46. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 – испр. и 108/13) и члана 32. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 45/08, 17/10, 44/10, 6/12, 35/12, 44/12 и 29/13), донело

ОДЛУКУ

О ПРИВРЕМЕНОМ ФИНАНСИРАЊУ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР ЗА 2014. ГОДИНУ

Члан 1.

До доношења Одлуке о буџету градске општине Врачар за 2014. годину, а најкасније до 30. јуна 2014. године, на основу члана 46. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 – испр. и 108/13), вршиће се привремено финансирање градске општине Врачар.

Члан 2.

Привремено финансирање из члана 1. ове одлуке врши се највише до једне половине износа планираних расхода и издатака у Одлуци о буџету претходне фискалне године.

Члан 3.

Укупни приходи и примања буџета градске општине Врачар за период јануар–јун 2014. године, утврђују се у износу од 200.141.000,00 динара.

Члан 4.

Приходи и примања из члана 3. ове одлуке састоје се од прихода и примања утврђених Одлуком о привременом утврђивању обима средстава за вршење послова града и градских општина и привременом утврђивању прихода који припадају граду, односно градским општинама за период јануар – јун 2014. године.

Члан 5.

Распоред средстава из члана 3. ове одлуке на предлог начелнице Управе градске општине Врачар врши Веће градске општине Врачар, Решењем о утврђивању и распоређивању средстава за време привременог финансирања градске општине Врачар за период јануар–јун 2014. године.

Члан 6.

Неуτροшена средства трансфера добијена од града или републике за одређене намене у 2013. и ранијим годинама, преносе се у 2014. годину и користеће се за намене за које су и добијена.

Обим и распоред средстава из става 1. овог члана на предлог начелнице Управе градске општине Врачар врши Веће градске општине Врачар, Решењем о утврђивању и распоређивању средстава за време привременог финансирања градске општине Врачар за период јануар–јун 2014. године.

Члан 7.

Неуτροшена средства текућих трансфера од физичких и правних лица (донације) добијена за одређене намене у 2013. и ранијим годинама, преносе се у 2014. годину и користеће се за намене за које су и добијена.

Обим и распоред средстава из става 1. овог члана на предлог начелнице Управе градске општине Врачар врши Веће градске општине Врачар, Решењем о утврђивању и распоређивању средстава за време привременог финансирања градске општине Врачар за период јануар–јун 2014. године.

Члан 8.

Неуτροшена средства суфицита из ранијих година, која су распоређена Одлуком о буџету градске општине Врачар за 2013. годину („Службени лист града Београда”, бр. 69/12, 29/13, 50/13 и 74/13), преносе се у 2014. годину и користеће се за исте намене за које су и распоређена.

Обим и распоред средстава из става 1. овог члана на предлог начелнице Управе градске општине Врачар врши Веће градске општине Врачар, Решењем о утврђивању и распоређивању средстава за време привременог финансирања градске општине Врачар за период јануар–јун 2014. године.

Члан 9.

Неуτροшена средства закупа из 2013. и ранијих година која су распоређена Одлуком о буџету градске општине Врачар за 2013. годину („Службени лист града Београда”, бр. 69/12, 29/13, 50/13 и 74/13), преносе се у 2014. годину и користеће се за исте намене за које су и распоређена.

Обим и распоред средстава из става 1. овог члана на предлог начелнице Управе градске општине Врачар врши Веће градске општине Врачар, Решењем о утврђивању и распоређивању средстава за време привременог финансирања градске општине Врачар за период јануар–јун 2014. године.

Члан 10.

Средства за привремено финансирање из чл. 2. и 3. ове одлуке повећавају се за средства која у току првих шест месеци 2014. године, град или република пренесу градској општини Врачар за одређену намену, као и за средства које градска општина Врачар оствари по основу текућих добровољних трансфера од физичких и правних лица (донација).

Члан 11.

Корисници средстава буџета могу преузимати обавезе само у оквиру средстава обезбеђених овом одлуком и Решењем о утврђивању и распоређивању средстава за време привременог финансирања градске општине Врачар за период јануар–јун 2014. године.

Изузетно од става 1. овог члана, корисници буџетских средстава могу преузети обавезе у складу са Одлуком о финансирању програма, пројеката и активности корисника средстава буџета градске општине Врачар у 2014. и 2015. години.

Члан 12.

Обавезе према корисницима буџетских средстава извршавају се сразмерно оствареним приходима буџета.

Члан 13.

Одлука ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

Веће градске општине Врачар

Број 96-26/2014-VIII/1, 10. априла 2014. године

Заменик председника
Александар Ивановић, с. р.

ЧУКАРИЦА

Скупштина градске општине Чукарица на 14. седници, одржаној 10. априла 2014. године, на основу члана 24. став 1. тачка 8. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда, бр. 44/08, 15/10 и 34/13), донела је

ОДЛУКУ

О РЕГУЛИСАЊУ СТАРОГ ДУГА ЗАКУПАЦА ПОСЛОВНОГ ПРОСТОРА НА КОМЕ ЈЕ НОСИЛАЦ ПРАВА ЈАВНЕ СВОЈИНЕ ГРАД БЕОГРАД, КОРИСНИК ГРАДСКА ОПШТИНА ЧУКАРИЦА, А КОЈИМ УПРАВЉА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА”

Члан 1.

Овом одлуком уређује се регулисање плаћања старог дуга и отпис камате, доспеле за плаћање закључно са 31. децембром 2013. године, закупаца пословног простора на коме је носилац права јавне својине град Београд, а којим управља Јавно предузеће „Пословни простор општине Чукарица”.

Члан 2.

Дуг који је предмет ове одлуке представља основни дуг за закупнину утврђен у пословним књигама Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица”, закључно са 31. децембром 2013. године.

Закључивање споразума о начину и роковима измирења основног дуга – закупнине, врши се по писменом захтеву дужника, на период отплате који не може бити дужи од 24 месеца.

Члан 3.

Дужнику који на основу споразума о начину и роковима измирења основног дуга – закупнине изврши једнократно

измирење старог дуга, у року од осам дана од дана закључења споразума, врши се отпуст дела дуга од 40%.

Уколико се са дужником закључи споразум на три месечне рате, врши се отпуст дела дуга од 30%, на шест месечних рата, врши се отпуст дела дуга од 20% и на дванаест месечних рата, врши се отпуст дела дуга од 10%.

Споразум се може закључити и на рок дужи од 12 месеци, али не дужи од 24 месеца, у ком случају нема отпуста дуга.

У случају измирења старог дуга на начин описан у ст. 1, 2. и 3. овог члана, камата се отписује у целости.

Члан 4.

Месечна рата отплате дуга утврђена споразумом, уплаћује се у току месеца а најкасније до последњег дана у месецу.

Члан 5.

За време отплате дуга на рате утврђене споразумом, купац је дужан да редовно измирује текућу месечну закупнину у валутном року.

Члан 6.

Уколико дужник не уплати две узастопне рате утврђене споразумом, или не плати текућу месечну закупнину у валутном року, закључени споразум престаје да важи.

Члан 7.

На дуг, који је предмет споразума о начину и роковима измирења основног дуга, неће се обрачунавати камата.

Члан 8.

Споразум о начину и роковима измирења дуга обавезно садржи следеће одредбе:

- одредбу о укупном износу старог дуга;
- одредбу о броју рата и месечном износу сваке поједине рате репрограмираног дуга;
- одредбу о року доспећа сваке поједине рате репрограмираног дуга и начин плаћања;
- одредбу о условима под којима се споразум закључује у погледу обрачуна камате и раскида, под условима из ове одлуке;
- одредбу којом се дужнику јасно и недвосмислено ставља до знања да склапањем споразума признаје целокупан износ старог дуга и да, у случају раскида споразума, на остатак дуга неће истицати приговор застарелости.

Члан 9.

Обавеза дужника по основу камате, утврђена у пословним књигама Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” на дан 31. децембра 2013. године, отписује се након измирења главног дуга, у целости.

Дужнику који је на дан 31. децембра 2013. године, имао неизмирену обавезу само по основу камате, иста се отписује.

Члан 10.

Услов за стицање права по овој одлуци јесте да купац измири све месечне закупнине у текућој години.

Члан 11.

Споразуме о начину и роковима измирења основног дуга на рате са стањем дуга на дан 31. децембра 2013. године, са заинтересованим закупцима, закључиће Јавно предузеће „Пословни простор општине Чукарица”.

Члан 12.

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

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06 –22/2014, 10. априла 2014. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица на 14. седници одржаној дана 10. априла 2014. године, сходно члану 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08, 15/10 и 34/13), донела је

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О УПРАВИ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА

Одлука је објављена у „Службеном листу града Београда”, бр. 48/08 и 18/10

Члан 1.

Мења се члан 18. Одлуке о Управи градске општине Чукарица, тако да гласи:

„Основне организационе јединице које врше послове Управе градске општине су:

1. Одељење за финансије и привреду,
2. Одељење за грађевинске и комуналне послове,
3. Одељење за грађевинску инспекцију и извршења,
4. Одељење за комуналну инспекцију,
5. Одељење за имовинско-правне и стамбене послове,
6. Одељење за скупштинске, опште послове и послове са грађанима,
7. Одељење за заједничке послове,
8. Одељење за друштвене делатности.”

Члан 2.

Мења се члан 24. Одлуке о Управи градске општине Чукарица, тако да гласи:

„Одељење за скупштинске, опште послове и послове са грађанима, врши послове који се односе на: стручне послове за Скупштину општине, председника општине и веће и њихова радна тела; припрема нацрте одлука и других аката и врши стручно опслуживање Скупштине општине и њених радних тела, председника општине и већа из делокруга организационе јединице; припрему седница и обраду аката усвојених на седницама; припрему нормативних аката који се односе на рад Скупштине и њених радних тела; чување изворних докумената о раду Скупштине, председника општине и већа и вођење евиденције о одржаним седницама Скупштине општине, њених радних тела и већа; опслуживање радних тела и одборничких група Скупштине; избор и именовања; јавност рада Скупштине општине и већа; информисање одборника у Скупштини општине; сарадњу са другим општинама и градовима; протокол; стара се о припреми састанака код председника општине, организовање пријема странака, као и друге послове за потребе Скупштине општине, председника општине, већа и радних тела; послове писарнице; послове доставне службе; послове архиве; вођење бирачких спискова; стручне послове за Комисију за попис и процену имовине умрлих лица; послове издавања радних књижица; сахрањивање умрлих лица без наследника; пружање правне помоћи; оверу потписа, преписа и рукописа; покреће иницијативе преко начелника Управе градске општине код надлежних државних органа и организација за решавање питања од значаја за ефикасно остваривање права и интереса грађана; припрема нацрте одлука и других аката из своје надлежности и обавља друге послове предвиђене законом, Статутом града, Статутом градске општине Чукарица и другим прописима.”

Члан 3.

Мења се члан 25. Одлуке о Управи градске општине Чукарица, тако да гласи:

„Одељење за заједничке послове врши послове који се односе на: коришћење биротехничких и других средстава опреме; коришћење зграде, превоз моторним возилима и друге сервисне послове; оперативне послове умножавања ма-

теријала; оператерске послове у оквиру организационе јединице; стручне, организационе и административно-техничке послове за потребе месних заједница; организовање рада мировних већа; унапређење организације рада и модернизацију Управе градске општине увођењем информатичке опреме; персоналне, стручне, информатичке и статистичко-евиденционе послове из области рада и радних односа запослених у управи; покреће иницијативе преко начелника Управе градске општине код надлежних државних органа и организација за решавање питања од значаја за рад Управе градске општине у вршењу њених послова; послове који нису у делокругу друге организационе јединице; припрема нацрте одлука и других аката из своје надлежности и обавља друге послове предвиђене законом, Статутом града, Статутом градске општине Чукарица и другим прописима.”

Члан 4.

Мења се члан 26. Одлуке о Управи градске општине Чукарица, тако да гласи:

„Одељење за друштвене делатности врши послове који се односе на: праћење стања и одржавања (осим капиталног) дечјих вртића и основних школа; праћење уписа у први разред основне или специјалне школе и редовног похађања наставе у основним школама и покреће прекршајни поступак против родитеља одн. старатеља, у складу са законом; у сарадњи са образовно-васпитном установом послове на утврђивању мера и активности у области заштите и безбедности деце односно ученика за време остваривања образовно васпитног рада, у складу са законом; послове подстицања развоја културно-уметничког стваралаштва и аматеризма на свом подручју, обезбеђивања услова за одржавање културних манифестација од значаја за општину, у домену књижевног, песничког и ликовног дечјег стваралаштва, дечјих сусрета, такмичења и креативних радионица; послове изградње и одржавања спортских објеката установа чији је оснивач градска општина; послове реализовања система школског спорта у градској општини и обезбеђења услова за организовање и одржавање спортских такмичења и манифестација од значаја за градску општину; реализовање програма установа и омладинских организација на свом подручју; спровођења стратегије и акционог плана политике за младе града; доношења акционог плана за младе градске општине у складу са стратегијом и акционим планом града; развијања различитих облика самопомоћи и солидарности са лицима са посебним потребама, као и са лицима која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима; признавања права у области борачко инвалидске заштите и заштите цивилних инвалида рата, исплате накнада по основу признатог борачког и инвалидског статуса, послове везане за решавање стамбених потреба бораца, војних инвалида и њихових породица; подстицања активности и пружања помоћи организацијама инвалида и другим социјално-хуманитарним организацијама на свом подручју; старања о остваривању, заштити и унапређењу људских права и индивидуалних и колективних права припадника националних мањина и етничких група; рад комесаријата за избеглице; овере уговора са послодавцем, студентских и ђачких стипендија, праћења стања и предузимања мера на заштити споменика и спомен обележја, утврђивања права носиоцима кадровачке помоћи, вођење поступка категоризације деце ометене у развоју, покреће иницијативе преко начелника Управе градске општине код надлежних државних органа и организација за решавање питања од значаја за рад Управе градске општине у вршењу њених послова; припрема нацрте одлука и других аката из своје надлежности и обавља друге послове предвиђене законом, Статутом града, Статутом градске општине Чукарица и другим прописима.”

Члан 5.

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

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06 –22/2014, 10. априла 2014. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица на 14. седници одржаној 10. априла 2014. године, сходно члану 15. став 1. тачка 4, члану 33. став 1. тачка 5. и члану 42. став 6. Закона о ванредним ситуацијама („Службени гласник РС”, бр. 111/09 и 92/11), и на основу члана 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08, 15/10 и 34/13), донела је

РЕШЕЊЕ**О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ ШТАБА ЗА ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА**

I. Образује се Штаб за ванредне ситуације на територији градске општине Чукарица (у даљем тексту: штаб), као оперативно стручно тело за координацију и руковођење заштитом и спасавањем у ванредним ситуацијама.

Штаб чине командант, заменик команданта, начелник и чланови.

У Штаб се именују:

За команданта:

Срђан Коларић, председник градске општине Чукарица

За заменика команданта:

Урош Јанковић, заменик председника градске општине Чукарица

За начелника:

Дуња Кордулуп, виши полицијски инспектор у Управи за ванредне ситуације у Београду

За чланове:

– Жељко Рабљеновић, члан Већа градске општине Чукарица,

– Дејан Јањић, члан Већа градске општине Чукарица,

– Милутин Шошкић, члан Већа градске општине Чукарица,

– Начелник Управе градске општине Чукарица,

– Златко Миљковић, руководиоца Одељења за друштвене делатности,

– Звонимир Смркуљ, командир ватрогасно спасилачке јединице „Кошутњак”,

– Драгана Кривокапић, директор ДЗ „Др Симо Милошевић”,

– Владимир Лазић, ЈКП „Градска чистоћа”, управник погона Чукарица,

– Славољуб Милетић, заменик командира полицијске станице Чукарица,

– Роберт Ђукић, заменик директора ЈП „Ада Циганлија”,

– Звездан Брадић, секретар Црвеног крста Чукарица,

– Драган Јевтић, начелник Центра МО Чукарица,

– Сава Арамбашић, почасни председник Ватрогасног савеза Чукарице и Београда.

II. Штаб, по потреби, посебним актом може образовати помоћне стручно-оперативне тимове за специфичне задатке заштите и спасавања.

III. Штаб обавља следеће послове:

1. руководи и координира рад субјеката система заштите и спасавања и снага заштите и спасавања у ванредним ситуацијама на спровођењу утврђених задатака;

2. руководи и координира спровођење мера и задатака цивилне заштите;

3. разматра и даје мишљење на предлог Процене угрожености и предлог Плана заштите и спасавања у ванредним ситуацијама на територији ГО Чукарица;

4. прати стање и организацију заштите и спасавања и предлаже мере за њихово побољшање;

5. наређује употребу снага заштите и спасавања, средстава помоћи и других средстава која се користе у ванредним ситуацијама;

6. стара се о редовном информисању и обавештавању становништва о ризицима и опасностима и предузетим мерама;

7. разматра организацију, опремање и обучавање јединица цивилне заштите, овлашћених и оспособљених правних лица;

8. процењује угроженост од настанка ванредне ситуације;

9. сарађује са штабовима суседних јединица локалне самоуправе;

10. разматра и предлаже доношење одлуке о организацији заштите и спасавања на територији ГО Чукарица;

11. именује менаџера заштите и заменика менаџера у насељеним местима;

12. ангажује оспособљена правна лица и друге организације од значаја за ГО Чукарица;

13. доноси наредбе, закључке и препоруке.

14. обавља друге послове у складу са Законом

IV. Послови из става III овог решења се финансирају из буџетских средстава у складу са законом.

V. Стручне и организационе послове за штаб обављаће Одељење за заједничке послове.

VI. Доношењем овог решења престаје да важи решење Скупштине ГО Чукарица VIII-04 број 06–58/2012– 15. октобра 2012.

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

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06 –22/2014, 10. априла 2014. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица, на 14. седници, одржаној 10. априла 2014. године, на основу члана 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08, 15/10 и 34/13), донела је

РЕШЕЊЕ**О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ И МОНИТОРИНГ СТРАТЕШКОГ ПЛАНА РАЗВОЈА ГО ЧУКАРИЦА**

I.

Образује се комисија за имплементацију и мониторинг Стратешког плана развоја градске општине Чукарица 2014–2020 (у даљем тексту: комисија), у следећем саставу:

Срђан Коларић, председник градске општине Чукарица – координатор,

Дејан Јањић, члан Већа ГО Чукарица задужен за привреду,
Милутин Шошкић, члан Већа ГО Чукарица задужен за културу,

Тања Видојевић, члан Већа ГО Чукарица задужен за комуналну делатност,

Ђорђе Голубовић, члан Већа ГО Чукарица задужен за школство,

Виолета Јевђић, члан Већа ГО Чукарица здужена за финансије,

Владета Јовановић, помоћник председника за финансије и привреду,

Начелник Управе градске општине Чукарица

II.

Задатак комисије је да прати примену Стратешког плана развоја градске општине Чукарица 2014-2020, и да приступи свим неопходним изменама, односно ревизији стратешког плана.

Координатор радне групе за имплементацију и мониторинг ће направити листу активности, од којих већина представља пројекте или групе пројеката, а које су засноване на листи у акционом плану. Ово ће бити документ који ће, у односу на документ из акционог плана, садржати и додатне информације у вези са напретком и статусом извршења задатака дефинисаних акционим планом Стратешког плана развоја ГО Чукарица.

Поменути документ за праћење имплементације стратешког плана развоја је истовремено и корисна база података која ће радној групи бити основа за извештавање. Минимум информација које би требало обезбедити за сваки пројекат јесу:

- информације о томе да ли ће се активност/пројекат завршити према року одређеном акционим планом, а ако то није случај, када ће се завршити;

- информације о свим важнијим променама садржаја за конкретну активност, уз детаљно навођење разлога за евентуалне измене;

- информације о евентуалном отказивању или одлагању неке активности, које обухватају и адекватно образложење таквог отказивања, односно одлагања.

Координатор радне групе за имплементацију и мониторинг ће од институција/организација које су одговорне за појединачне активности или групе активности из стратешког плана прикупљати информације за редовне састанке радне групе.

III.

Радна група за имплементацију и мониторинг ће се састајати квартално, како би вршила текући мониторинг и, ако је то потребно, мање измене (односно оне које не утичу на циљеве и приоритете). Такве измене могу да подразумевају напуштање појединих и/или додавање нових пројеката, ако је обезбеђено финансирање. Извештаји са састанака ће се достављати Скупштини општине.

IV.

Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06 –22/2014, 10. априла 2014. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица на 14. седници, одржаној 10. априла 2014. године, на основу члана 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08, 15/10 и 34/13), донела је

ЗАКЉУЧАК

Даје се сагласност на Одлуку о утврђивању висине закупнине за пословни простор којим управља ЈП „Пословни простор општине Чукарица”.

Одлуку о утврђивању висине закупнине за пословни простор којим управља ЈП „Пословни простор општине Чукарица” донео је Надзорни одбор ЈП „Пословни простор општине Чукарица”, на седници одржаној 2. априла 2014. године, и саставни је део овог закључка.

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06 –22/2014, 10. априла 2014. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

На основу члана 60. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12), члана 17. Одлуке о промени оснивачког акта Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” (пречишћен текст) и члана 25. Статута Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица”, Надзорни одбор Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” на седници одржаној 2. априла 2014. године, доноси

ОДЛУКУ

О УТВРЂИВАЊУ ВИСИНЕ ЗАКУПНИНЕ ЗА ПОСЛОВНИ ПРОСТОР КОЈИМ УПРАВЉА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА”

Утврђује се висина закупнине за пословне зграде и пословне просторије којим управља Јавно предузеће „Пословни простор општине Чукарица” која је утврђена према зонама, намени и делатностима, и то:

Намена	Локали – канцеларије				Остали	
	Делатност	Трговина Угоститељство	Занатство Производња	Администр. послови		Остале делатности
ЗОНА	Екстра	739,00	739,00	739,00	247,00	123,00
	I	616,00	430,00	575,00	217,00	110,00
	II	492,00	341,00	452,00	189,00	95,00
	III	370,00	261,00	328,00	125,00	95,00

Закупнине из става 1. овог члана важе за пословни простор, који се налази на локацијама, разврстаним по зонама које су утврђене Одлуком о начину и поступку давања у закуп и одређивању закупнине за пословне зграде и просторије чији је корисник општина Чукарица и чији је корисник Јавно предузеће „Пословни простор општине Чукарица”.

У „Остале делатности” спадају делатности које се са преко 50% финансирају из буџетских средстава (здравство, образовање, наука, култура итд.)

За пословни простор у Београду у улици Пожешкој број 96-146 (калкани) утврђује се висина закупнине од 2.735,00 дин/м².

У утврђеној висини закупнине није укључен порез на додатну вредност (ПДВ).

За закупце пословног простора који своју обавезу плаћања закупнине извршавају у року, односно до дана валуте у рачуну, износ закупнине може се умањити 10%.

Ова одлука ступа на снагу даном давања сагласности од стране оснивача.

Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о утврђивању висине закупнине за пословни простор којим управља Јавно предузеће „Пословни простор општине Чукарица”, број 02-638 од 26. фебруара 2013. године.

На ову одлуку потребно је прибавити сагласност оснивача.

Надзорни одбор
ЈП „Пословни простор општине Чукарица”
Број 984, 2. априла 2014. године

Председник
Небојша Пршић, с. р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу чл. 240. и 247. Закона о раду РС („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05, 54/09 и 32/13) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 55/12), председник Привременог органа града Београда као овлашћени орган оснивача, вршилац дужности директора ЈП „Ада Циганлија”, Синдикална организација ЈП „Ада Циганлија” и АСНС ЈП „Ада Циганлија”, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „АДА ЦИГАНЛИЈА”

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором, уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту запослени) у ЈП „Ада Циганлија” (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада и остала лична и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; право на штрајк; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Овај уговор закључује се између Синдикалне организација ЈП „Ада Циганлија”, АСНС ЈП „Ада Циганлија”, вршиоца дужности директора ЈП „Ада Циганлија”, као представника послодавца и председника Привременог органа града Београда, као овлашћеног органа оснивача.

Члан 2.

Оснивач је град Београд, а запосленим у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновао радни однос са послодавцем.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно предузеће „Ада Циганлија”, кога заступа директор.

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

Овај уговор примењује се код послодавца.

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

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

Члан 3.

Овај уговор и други општи акт послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом и колективним уговорима.

Овим уговором, другим општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови од права и услова утврђених Законом, као и друга права која нису утврђена Законом, осим ако Законом није друкчије одређено.

1.3. Основна права, обавезе и одговорности послодавца и запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту,

заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 5.

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

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

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

Члан 6.

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

Запослени, односно представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, овим уговором и уговором о раду и другим општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду, као и да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом.

Члан 8.

Запослени је дужан:

– да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;

– да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;

– да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

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

1.4. Забрана дискриминације

Члан 9.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својством у складу са Законом.

2. РАДНИ ОДНОСИ

2.1. Заснивање радног односа

а) Услови за заснивање радног односа

Члан 10.

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

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

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

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

Члан 11.

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

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

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

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

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

б) Уговор о раду

Члан 12.

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

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Послодавац може, пре заснивања радног односа, вршити проверу стручних и психо-физичких способности кандидата.

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

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације о броју и потребама за новопримљеним радницима.

Члан 13.

Уговор о раду може се закључити на неодређено или одређено време.

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

Члан 14.

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

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

Члан 15.

Уговор о раду садржи:

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

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

в) Ступање на рад

Члан 16.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду. Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

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

Члан 17.

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

г) Пробни рад

Члан 18.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад. Општим актом из члана 10. овог уговора, утврђују се услови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 19.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

Члан 20.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац на начин и под условима утврђеним уговором о раду.

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

д) Радни однос на одређено време

Члан 21.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје

одређено време и слично за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

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

Члан 22.

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

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

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

Члан 23.

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

ђ) Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 24.

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

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

е) Радни однос са непуним радним временом

Члан 25.

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

Општим актом из члана 10. овог уговора, утврђују се услови са непуним радним временом.

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

Члан 26.

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

ж) Приправници

Члан 27.

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

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

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

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

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим уговором и уговором о раду.

2.2. Радно време

а) Пуно радно време

Члан 28.

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

б) Непуно радно време

Члан 29.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 25. овог уговора.

в) Скраћено радно време

Члан 30.

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

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се правилником у складу са законом и другим прописима.

г) Прековремени рад

Члан 31.

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

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

д) Распоред радног времена

Члан 32.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан траје осам часова.

Члан 33.

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

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

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

ђ) Прерасподела радног времена

Члан 34.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

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

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

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

Прерасподела радног времена из овог уговора, не сматра се прековременим радом.

Члан 35.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 30. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 36.

Запосленом који ради у смислу члана 34. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у року који не може бити дужи од 30 дана.

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

Члан 37.

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

е) Ноћни рад

Члан 38.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана, сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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

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

2.3. Одмори и одсуства*а) Одмор у току дневног рада*

Члан 39.

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

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

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

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

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

Члан 40.

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

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

б) Дневни одмор

Члан 41.

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

в) Недељни одмор

Члан 42.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

г) Годишњи одмор

Члан 43.

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 44.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор утврђен законом и овим уговором, у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким у по здравље штетним пословима, годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, а у складу с актом овлашћене институције.

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

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

Члан 45.

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

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

Члан 46.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1.	Радног искуства (за сваких навршених пет година стажа – један радни дан)	до 7 радних дана
2.	Сложености послова – доприноса у раду, до седам радних дана и то: – за послове за које се захтева од I до IV степен стручне спреме – за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме – за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме – за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	2 радна дана 3 радна дана 4 радна дана 5 радних дана
3.	По основу услова рада	до 7 радних дана
4.	Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	4 радна дана
5.	За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се по одлуци директора може увећати дужина годишњег одмора	до 7 радних дана

Члан 47.

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

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

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

Члан 48.

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

- ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;
- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор, због прекида радног односа у смислу члана 43. став 1. овог уговора.

Члан 49.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 45. став 1. овог уговора, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 50.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор, према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, ако се тиме не ремети процес рада послодавца.

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

Запослени је дужан да се послодавцу обрати писменим захтевом за коришћење годишњег одмора најмање 20 дана пре дана отпочивања коришћења годишњег одмора.

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

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

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

Члан 51.

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

д) Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 52.

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

– склапања брака	7 радних дана
– рођење детета, порођаја супруге	7 радних дана
– смрти члана уже породице (брачни друг, деца)	7 радних дана
– смрти родитеља, брата или сестре запосленог	5 радних дана
– смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана
– теже болести члана уже породице	7 радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана
– полагање стручног испита	6 радних дана
– елементарних непогода	5 радних дана
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	7 радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
– добровољног давања крви	2 радна дана

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

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

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

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

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

Члан 53.

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

ђ) Неплаћено одсуство

Члан 54.

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
– смрт сродника који нису наведени у члану 52. овог уговора као и у другим случајевима	2 радна дана

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

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

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

е) Мировање радног односа

Члан 55.

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

– одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

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

– привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са Законом о раду;

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

– издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

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

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

ж) Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 56.

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

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

Послодавац може да, полазећи од промена законских и других прописа и техничко-технолошких унапређења, а зависно од потребе процеса рада, запослене пути на разне облике образовања уз рад и обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијуми, курсеви, семинари, саветовања и слично).

Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање, усавршавање и слично из става 1. овог члана на које је упућен или се не врати на рад у предузеће по истеку оспособљавања, дужан је да надокнади предузећу трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем.

3. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

3.1. Општа заштита запослених

Члан 57.

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

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

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.

Члан 58.

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

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

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

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор послодавца.

Надзорни одбор послодавца може утврдити да се запослени који раде на радним местима са посебним условима рада осигурају од повреда на раду и професионалних обољења у увећаном износу.

Висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор послодавца.

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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

Члан 61.

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

Члан 62.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће, у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,50% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат.

3.2. Заштита личних података

Члан 63.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца, као и право да захтева исправљање нетачних података.

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

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

3.3. Заштита жена и омладине

Члан 64.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима:

– на којима се претежно обављају нарочито тешки физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

– који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;

– који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

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

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

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

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

Члан 65.

Запослени између навршене 18 и 21 године живота може да ради на пословима из члана 64. став 1. алинеја 1. и 2. овог уговора само уз претходно прибављени налаз надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа из члана 64. став 1. алинеја 3. и члана 65. став 1. овог уговора сноси послодавац.

3.4. Заштита материнства

Члан 66.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа,

на, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Запослена жена за време првих 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.

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

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

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

Права из ст. 4, 5. и 6. овог члана имају и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

3.5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 67.

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

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

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

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

Члан 68.

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

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

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 67. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породично одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 67. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

3.6. Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 69.

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 породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

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

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

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

Члан 70.

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

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршених 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 ст. 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 усвојилац.

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

Члан 71.

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

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

Члан 72.

Право из члана 69. овог колективног уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 73.

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

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

3.7. Забрана отказа

Члан 74.

За време трудноће, породичног 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.

3.8. Заштита инвалида

Члан 75.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 76.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 75. овог уговора да откаже уговор о раду.

3.9. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 77.

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

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

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

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

4. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

4.1. Зарада

Члан 78.

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

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

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништавни су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 79.

Зарада запосленог састоји се од:

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 94. став 1. алинеја 1. 2. 3. 4. и 5, чл. 96. и 97. овог уговора.

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

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и овим уговором.

4.2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 80.

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

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

Члан 81.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа, за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и време проведено на раду, односно месечног фонда остварених сати.

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

Члан 82.

Маса зарада за редован рад запослених у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности Београда, утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на коју сагласност да град Београд.

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

Месечну бруто масу зарада из ст. 1. и 2. овог члана, послодавцима утврђује оснивач.

Члан 83.

Маса зарада утврђена чланом 82. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним чл. 78, 79, 90, 91, 94. став 1. алинеја 6, 95. и 96.

Члан 84.

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

Коефицијент ће се утврдити споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката и биће исказан у посебном документу који чини саставни део овог уговора.

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

Члан 85.

Зарада из чл. 80. и 81. 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 и
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

Члан 86.

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

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

Увећање зараде може се вршити по основу:

- обима и квалитета обављеног посла, односно веће сложености извршених послова у односу на опис радног места запосленог – до 10%
- ажурности и остваривање уштеда у обављању посла из описа радног места запосленог – до 10%
- ангажованост у пословима појачаног интензитета и иницијатива у раду – до 10%
- однос према колегама и средствима и радна и технолошка дисциплина – до 10%.

Умањење зараде може се вршити по основу:

- уколико запослени без оправданог разлога не извршава своје обавезе у предвиђеном року или планираном обиму или га обавља неажурно, нестручно или некавалитетно – до 10%;
- за непрофесионалан, некоректан или нељубазан однос према корисницима услуга, пословним партнерима и другим лицима са којима послодавац има пословни однос – до 10%.

Оцену радног доприноса даје директор послодавца на предлог непосредног руководиоца.

Одлуку о умањењу односно увећању зараде доноси директор, на писани предлог и уз образложење руководиоца или лично за руководиоце (лица са посебним овлашћењима и одговорностима) појединих организационих целина, на основу процене успешности рада организационих целина и руководиоца целина посматраних појединачно.

Основи за утврђивање резултата рада из овог члана примењују се кумулативно, што значи да се увећање односно умањење зараде запосленог, на основу оцене радног доприноса може вршити и за послове за које су утврђене норме, с тим да укупно увећање, односно умањење зараде мора бити у складу са ставом 1. овог члана.

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

Члан 87.

Цена посла утврђује се као производ вредности радног часа и вредности – коефицијента посла утврђеног чланом 84. овог уговора, односно Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Члан 88.

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

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

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

4.3. Увећана зарада

Члан 89.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадни дан,
- ноћни рад,
- рад у смени,
- рад недељом,
- време проведено у радном односу (минули рад).

Члан 90.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена за 40% од основице;
- за рад на дан празника који је нерадни за 140% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) и за рад у смени, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45% од основице;
- за рад недељом 15% од основице;
- за рад у смени до 5% уколико је вреднован при утврђивању основне зараде.

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

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

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

Члан 91.

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

4.4. Накнада зараде

Члан 92.

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

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

– учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

– присуствовања седници органа оснивача, њефових тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 93.

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

4.5. Накнада трошкова

Члан 94.

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

– Накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза;

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу са три, односно четири звездице

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

– трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом 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 запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

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

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

Члан 95.

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 у складу са законом

4.6. Друга примања

Члан 96.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и 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;

- 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;

- јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности оснивача;

- јубиларну награду поводом прве годишњице (10 година) непрекидног рада радника 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.

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

Јубиларна година рада запосленог сматра се свака пета година рада код истог послодавца почев од 10 године непрекидног рада код тог послодавца.

Висина награде за сваку наредну петогодишњицу увећава се за $\frac{1}{4}$ месечне зараде код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда, односно највише 2,5 зараде за проведених четрдесет година рада.

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

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

Висина награде као јубилеја или поводом јубиларне године рада одређује се одлуком Надзорног одбора на предлог директора предузећа.

Исплата јубиларне награде поводом годишњице оснивања предузећа извршиће се у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности оснивача.

Члан 97.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати:

- солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова уже породице, здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних и других непогода, пружање помоћи породици умрлог запосленог, набавке лекова за запослене или члана уже породице у износу од једне до три просечне зараде у граду у месецу у коме се врши исплата, а на основу одлуке Надзорног одбора и мишљења послодавца и синдиката. У случају смрти и на-

бавке лекова солидарна помоћ се исплаћује до износа трошкова према приложеном рачуну;

- отпремнину коју по основу споразумног раскида радног односа, определи послодавац, највише до две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно просечне зараде исплаћене у предузећу, ако је то за запосленог повољније која се исплаћује из средстава послодавца, а по одлуци директора, по претходно прибављеном мишљењу синдиката;

Члановима уже породице запосленог, у смислу овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству.

Члан 98.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа за који се не плаћају доприноси, и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, а исплату врши послодавац у сагласности оснивача.

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

4.7. Минимална зарада

Члан 99.

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

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

Члан 100.

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

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

4.8. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 101.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним Законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом, послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

5. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ДОБИТИ

Члан 102.

Послодавац може запосленима да исплати део добити остварене по годишњем рачуну послодавца.

Одлуку о исплати дела добити из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор на предлог директора уз сагласност оснивача.

Део добити исплаћује се свим запосленима сразмерно доприносу у остваривању добити.

Критеријум за утврђивање доприноса запосленог у остваривању добити је бруто зарада коју је запослени остварио за годину за коју се исплаћује део добити.

Право на исплату дела добити немају запослени којима је током године престао радни однос због повреде радних обавеза и радне дисциплине, запослени коме је изречено упозорење о постојању могућности за отказ уговора о раду и запослени којима је зарада умањена за износ дестимулације у току текуће године.

Члан 103.

Право на део добити има и запослени:

– који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад (боловање);

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

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

– коме је у току пословне године престао радни однос.

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

6. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 104.

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

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

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

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

Члан 105.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 104. 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.

Одлука става 1. овог члана неће се примењивати, ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправдани разлог.

7. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 106.

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

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

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

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

Члан 107.

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

Директор је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности одмах по сазнању да је штета проузрокована, а најкасније у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу.

Пријаву из става 2. овог члана подноси руководилац непосредно одговоран за послове и задатке у чијем је обављању штета настала, када сазна за штету.

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.

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

Директор спроводи поступак за утврђивање одговорности и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 108.

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 109.

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

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

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

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

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

Члан 110.

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

Члан 111.

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

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

8. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 112.

Радни однос престаје:

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

Члан 113.

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

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

8.1. Споразумни престанак радног односа

Члан 114.

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

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

8.2. Отказ од стране запосленог

Члан 115.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

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

8.3. Отказ од стране послодавца

Члан 116.

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

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада;
- ако је утврђено да запослени нема знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене овим уговором или уговором о раду;

– ако не поштује радну дисциплину, тј. ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

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

– ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;

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

– ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла;

– ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачке 1. до 4. Закона о раду;

– ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 15. став 1. алинеја 10. овог уговора.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду и у случају:

– одбијања налога директора односно непосредног руководиоца;

– недоласка на посао у трајању од пет дана;

– долазак на рад у алкохолисано стању, односно конзумирање алкохола на радном месту;

– у другим случајевима који се третирају као повреда радне обавезе.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. алинеја 1. до 7. овог члана запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наведе из упозорења.

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

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

Члан 117.

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

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

Члан 118.

Отказ уговора о раду из става 1. алинеја 8. члана 116. овог уговора, послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 116. алинеја 8. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

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

Члан 119.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу одредаба овог колективног уговора, не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

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

Члан 120.

Послодавац може, под условима утврђеним Законом о раду, да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора).

Запосленом који одбија да закључи уговор о раду у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду у складу са чланом 116. став 1. тачка 9. овог уговора.

8.4. Поступак у случају отказа

Члан 121.

Отказ уговора о раду из члана 116. став 1. тачке 1. до 4, 6. и 7. 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 116. став 1. тачка 5. овог уговора послодавац може дати запосленом, најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 122.

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

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

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

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако Законом 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 члана 137. овог уговора.

Члан 123.

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

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

Члан 124.

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

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен и доказе

који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Решење из претходног става садржи и именоване комисије која врши процену остварених резултата и утврђује потребна знања и способности, а која се састоји од три члана и то непосредног руководиоца запосленог чији се резултати, знања и способности утврђују, представника синдиката и представника запослених исте или сродне струке, са најмање истим степеном стручне спреме као запослени чији се резултати, знања и способности утврђују.

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

8.5. Удаљење запосленог са рада

Члан 125.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину вредности преко 100.000 динара;

- ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 116. став 3. и члана 117. став 2. овог уговора.

Члан 126.

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

Члан 127.

Удаљење запосленог по члану 125. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 116. став 1. тачке 3. до 5. овог уговора.

Члан 128.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 125. и 126. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 126. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 129.

Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу чл. 125. и 126. овог уговора припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 128. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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

- ако запосленом не престане радни однос у смислу члана члана 116. став 1. тач. 3. до 5. овог уговора.

Члан 130.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 116. став. 1. тач. 3. и 4. овог уговора да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

8.6. Удаљење запосленог са рада

Члан 131.

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

Програм из става 1. овог члана садржи податке о разлозима престанка потребе за радом запослених, о укупном броју запослених код послодавца, о запосленима који представљају вишак, послове који обављају, квалификациону структуру, године старости, критеријуме за утврђивање вишка запослених, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Програм решавања вишка запослених доноси Надзорни одбор.

Потписници Колективног уговора утврђиваће договором број запослених за чијим је радом престала потреба.

Послодавац доноси и Програм пословања којим утврђује и политику запосленост и у обавези је да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности на основу потреба корисника и одлука оснивача.

На основу елемената из ст. 3. и 4. овог члана послодавац ће донети Програм рационализације броја запослених за период 2014–2017 године, полазећи од специфичности послова који се обављају код послодавца

Члан 132.

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

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

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

Послодавац је дужан да предлог програма из ст. 1. 2. и 3. претходног члана овог уговора достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање и Комисији за социјални дијалог, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Члан 133.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Оснивач, послодавац и репрезентативни синдикати формираће Комисију за социјални дијалог на нивоу града Београда, коју чине по три представника оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак комисије из става 2. овог члана је: да припреми Споразум о рационализацији броја запослених у јавним

предузећима, програма унапређења пословања основне делатности и утврђивање критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Члан 134.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 116. став 1. тачка 8. овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремнину у износу од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

Зарадом, у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Уколико се средства за исплату отпремнине запосленима који су утврђени као технолошки вишак обезбеђују из средстава буџета града, критеријуми за утврђивање отпремнине примениће се из социјалног програма који закључи град са репрезентативним синдикатима.

Члан 135.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине у смислу члана 134. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

9. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 136.

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

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику. Запосленом се у писменом облику доставља свако решење или било који други акт који се односи на остваривање права, обавеза и одговорности из радног односа, са образложењем и поуком о правном леку, уз његов потпис да је исто примио, осим у случају из члана 172. Закона о раду.

У случају да је запослени одсутан са рада из било ког разлога, или није у могућности да непосредно прими акт из става 3. достава се врши слањем препоручене поштиљке или телеграма на последњу адресу, коју је запослени пријавио у предузећу.

Уколико запослени одбије пријем аката, ако је његова адреса непозната или се достава не може извршити слањем препоручене поштиљке или телеграма из било ког разлога, достављање се врши истицањем на огласној табли послодавца предузећа, а по истеку рока од три дана, сматра се да је достављање извршено.

9.1. Заштита појединачних права

Члан 137.

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

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

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

Постигнути споразум је коначан и обавезује и послодавца и запосленог.

Члан 138.

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

Арбитра, из реда стручњака за област која је предмет спора, споразумно именују представници страна у спору.

Поступак пред арбитром може покренути свака од страна у спору и покреће се у писаном облику.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 139.

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

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

9.2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 140.

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањима и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

10. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

10.1. Привремени и повремени послови

Члан 141.

Послодавац може, за обављање послова из делатности послодавца који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, у складу са законом.

Члан 142.

За послове који по свом карактеру нису предвиђени Правилником о организацији и систематизацији послова и по опису послова или за случај проширења обима посла (сезонски и други послови), послодавац може склопити уговор са физичким лицем.

Члан 143.

За вршење послова из члана 142. овог уговора послодавац може склопити уговор са Омладинском задругом, ради ангажовања чланова задруге на привременим и повременим пословима у складу са Законом о омладинским задругама и Законом о раду.

За обављање послова који су по својој природи такви да се могу поверити другом извршиоцу, послодавац може склопити уговор са услужним предузећем или сличним привредним субјектом.

Надзор над извршењем послова из претходног члана вршиће искључиво лице који одреди послодавац.

10.2. Уговор о делу

Члан 144.

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

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

10.3. Уговор о заступању или посредовању

Члан 145.

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

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

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

10.4. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 146.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

– са незапосленим лице, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан раду у струци;

– са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се задругом у смислу овог уговора.

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

10.5. Допунски рад

Члан 147.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

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

11. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 148.

Надзорни одбор предузећа сачињавају представници оснивача и запослених.

Представнике запослених у Надзорном одбору именује оснивач, на предлог запослених, у складу са одредбама Статута послодавца.

Члан 148а.

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

Надзорни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 148б.

Послодавац је дужан да, на основу захтева запосленог за заштиту својих права, омогући овлашћеном представнику синдикалне организације предузећа да изврши увид у примену Колективног уговора код Послодавца и остваривање права запосленог.

12. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 149.

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.

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

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

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

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

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 председника, како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;

- да председнику 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 (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 одређеним;

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

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

- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 150.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, као и председнику, члановима одбора и организационих де-

лова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

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

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

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

13. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 151.

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 152.

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

Члан 153.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред оснивача, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да предузеће пружа услуге које су од посебног значаја за становнике града.

Члан 154.

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

14. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

14.1. Закључивање колективног уговора

Члан 155.

Колективни уговор закључује оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикати код послодавца и послодавац у складу са законом.

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања у складу са чланом 158. овог уговора.

14.2. Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 156.

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

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници овог уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

14.3. Важење и отказ колективног уговора**Члан 157.**

Овај уговор закључен је на три године.

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

Важење овог уговора може престати споразумом учесника овог уговора или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писани споразум о престанку овог колективног уговора потпишу учесници овог уговора.

Овај уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе писмени отказ другом учеснику овог уговора.

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

По истеку рока из става 6. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора друкчије не споразумеју.

14.4. Решавање спорова**Члан 158.**

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, спор се решава мирним путем.

Спорна питања у примени овог уговора решава арбитража коју образују учесници овог уговора у року од 15 дана од настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Арбитража има пет чланова. У састав арбитраже улазе по један представник потписника овог уговора, односно учесника у спору и два арбитра кога потписнице, односно учесници у спору одреде споразумно.

Учесници овог уговора ће трошкове рада арбитраже сносити солидарно.

Члан 159.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

15. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 160.**

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу све четири уговорне стране.

Закључивањем овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор код послодавца јавног предузећа „Ада Циганлија“ објављен у „Службеном листу града Београда“ број 28/06.

Члан 161.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда“.

**Синдикална организација
ЈП „Ада Циганлија“
Број 15/2014,
1. априла 2014. године
Слободан Андрић, с. р.**

**В.д. директора Ј.П. „Ада
Циганлија“
Број 1035/1,
1. априла 2014. године
Жарко Шормаз, с. р.**

**Синдикална организација
АСНС ЈП „Ада Циганлија“
Број 9/14,
1. априла 2014. године
Маргарита Одановић, с. р.**

**Привремени орган града
Београда
С-20 број 110-2496/14,
10. априла 2014. године
Синиша Мали, с. р.**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) и члана 181. Колективног уговора код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” број 1140 од 14. фебруара 2013. године („Службени лист града Београда”, број 7/13), Савез самосталних синдиката Србије Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”, Асоцијација слободних и независних синдиката – ЈКП „Паркинг сервис” Београд, в.д. директора ЈКП „Паркинг сервис” Београд и председник Привременог органа града Београда у име града Београда, као оснивача, закључују

АНЕКС 1.**КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПАРКИНГ СЕРВИС” БРОЈ 1140 ОД 14. ФЕБРУАРА 2013. ГОДИНЕ****Члан 1.**

У члану 105. става 1. Колективног уговора код послодавца, мења се алинеја 2. тако да сада гласи:

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

Члан 2.

У свему осталом одредбе Колективног уговора код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” број 1140 од 14. фебруара 2013. године, остају непромењене.

Члан 3.

Овај Анекс 1. Колективног уговора код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” Београд ступа на снагу даном закључења, а примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

**Савез самосталних синдиката Србије
Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”
Број 15/2014, 21. марта 2014. године**

**Председник
Биљана Бојовић, с. р.**

**Асоцијација слободних и независних синдиката
ЈКП „Паркинг сервис”
Број 6/2014, 21. марта 2014. године**

**Главни повереник
Миљан Маринковић, с. р.**

**Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис”
Број 3056, 21. марта 2014. године**

**В.д. директора
Андрија Чупковић, с. р.**

**Град Београд – Привремени орган града Београда
С-20 број 110-2497/14, 10. априла 2014. године**

**Председник
Синиша Мали, с. р.**

САДРЖАЈ

Страна

Акти градских општина**ВРАЧАР**

Одлука о привременом финансирању градске општине Врачар за 2014. годину ----- 1

ЧУКАРИЦА

Одлука о регулисању старог дуга закупаца пословног простора на коме је носилац права јавне својине град Београд, корисник градска општина Чукарица, а којим управља Јавно предузеће „Пословни простор општине Чукарица” – 2

Одлука о изменама и допунама Одлуке о Управи градске општине Чукарица ----- 3

Решење о измени и допуни Решења о образовању Штаба за ванредне ситуације на територији градске општине Чукарица ----- 4

Решење о образовању Комисије за имплементацију и мониторинг Стратешког плана развоја ГО Чукарица ----- 4

Закључак о давању сагласности на Одлуку о утврђивању висине закупнине за пословни простор којим управља ЈП „Пословни простор општине Чукарица” са Одлуком ----- 5

Колективни уговори

Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Ада Циганлија” ----- 6

Анекс 1. Колективног уговора код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” број 1140 од 14. фебруара 2013. године ----- 23

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

Преплата: 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”, Штампарииа „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15