



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LI Број 25

23. јул 2007. године

Цена 180 динара

Заменик градоначелника града Београда, 19. јула 2007. године, на основу члана 30. Одлуке о ауто-такси превозу („Службени лист града Београда”, број 29/05), члана 47. и члана 48. тачка 8. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04, 30/04 и 19/05), донео је

## РЕШЕЊЕ

### О УТВРЂИВАЊУ ЦЕНА АУТО-ТАКСИ ПРЕВОЗА ПУТНИКА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА БЕОГРАДА

1. Овим решењем утврђују се цене ауто-такси превоза путника на територији града Београда, и то:

(у динарима)

Редни број	Назив	Тарифа	Тарифа	Тарифа
		1	2	3
1.	Старт	80	80	80
2.	Вожња по километру	40	52	80
3.	Чекање по часу	400	400	400

У цене ауто-такси превоза урачунат је и превоз личног пртљага путника.

а) Тарифа 2 примењује се у времену од 22 до 06 часова и у дане државних празника и недељом.

б) Тарифа 3 примењује се ван обележених тачака градског подручја, и то:

„1. На Зрењанинском путу (М. 24.1) раскрсница са путем Борча–Греда:

– на путу за Овчу (ЈЛ. 1312) код гостионице „Путник”;

– на путу за Црвенку (ЈЛ. 1310) код моста преко канала.

2. На Панчевачком путу (М. 1.9) код Рафинерије нафте „Београд”.

3. На Сланачком путу (ЈЛ.130) код гробља Лешће.

4. На путу за Смедерево (Р.100) код раскрснице са путем за Институт „Винча”, укључујући и насеље Калуђерица.

5. На аутопуту за Ниш (М.1) код петље „Ласта”.

6. На путу за Авалу (Р.200) код спомен-гробља у Јајинцима.

7. На путу Раковица – Бели Поток (кружни пут Р.251) код раскрснице за Ресник, укључујући и насеље Ресник.

8. На Ибарској магистралу (М. 22) градско гробље Орловача.

9. На путу Железник – Сремчица (П. 204) код аутобуске станице,

– на путу Сремчица–Велика Моштаница (ЈЛ. 1505) на раскрсници код бензинске пумпе у Сремчици.

10. На новом путу за Обреновац (М. 19) код раскрснице са кружним путем (Р. 205) у Макишу,

– на старом путу за Обреновац (ЈЛ. 1502) на раскрсници са кружним путем (Р. 205) у Макишу.

11. На путу за Сурчин (Р.153) у насељу Сурчин.

12. На аутопуту (М.1) до раскрснице за аеродром „Никола Тесла” (пут ЈЛ. 1210), укључујући и Аеродром „Никола Тесла”.

13. На новом Новосадском путу (Булевар Лењина–Михајла Пупина) до раскрснице са путем за Земун поље (ЈЛ.1207), укључујући и насеље Земун поље.

14. На путу за Батајницу (стари пут за Нови Сад М. 22.1) у насељу Батајница на раскрсници са путем за Нове Бановце (ЈЛ. 1203).

Преломне тачке за седам општина ширег градског подручја су границе тих општина:

#### ОПШТИНА БАРАЈЕВО

1. На путу 1602 према општини Вождовац, после Глумчевог брда.

2. На путу Р. 107 у Липовичкој шуми, раскрсница са путем М.22.

3. На путу М.22 према Београду иза раскрснице са путем П.107 према општини Лазаревац иза раскрснице са путем 1601 (Бождаревац–Шиљаковац).

4. Према општини Лазаревац у Арнајеву.

5. На путу Р. 107 према Сопоту иза раскрснице са путем 1609 (пут за Рожанце).

6. Према Обреновцу на путу Р. 201-а у Вранићу.

#### ОПШТИНА ГРОЦКА

1. На путу Р. 100 према Београду од раскрснице са путем 1706 (за Заклопачу).

2. На путу Р. 100 према Смедереву, после раскрснице са путем 1707 (Пударци).

3. На путу Р. 204 код насеља Заклопача.

4. На путу Р. 100-а у насељу Умчари.

#### ОПШТИНА ЛАЗАРЕВАЦ

1. На путу М. 22 према Београду до Степојевца.

2. На путу М. 22 према Лајковцу до Петке.

3. На путу М. 4 до Крушевице.

4. На путу Р. 201 до Крушевице.

5. На путу Р. 201. б до насеља Миросаљци.

6. На локалним путевима до насеља Соколово и Араовац.

#### ОПШТИНА МЛАДЕНОВАЦ

1. Према општини Барајево – на путу Р. 107, иза раскрснице са путевима Влашка и Амерић.

2. На путу Влашка–Сенаја.

3. На путу Кораћица–Космај на раскрсници са путем из Амерића (1906).

4. Према општини Аранђеловац на путу Р. 200 иза раскрснице са путем за Марковац.

5. Према општини Смедеревска Паланка на путу Р. 107 после раскрснице са путем за Јагњило.

6. На путу Р. 107-а после насеља Велика Крсна.

7. На путу 1914 после насеља Шепшин, односно насеља Дубона на путу 1919.

**ОПШТИНА ОБРЕНОВАЦ**

1. На путу М. 19 према Београду до Дубоког.
2. На путу М. 19 према Шапцу до раскрснице са путем 2032.
3. На путу Р. 101-а, после раскрснице са путем за Бровић, 2017.
4. На путу Р. 201 у Конатицама.
5. На путу Р. 201-а после раскрснице са путем 2004 (беврички крај).
6. На путу Р. 101-б до Вукићевице.

**ОПШТИНА СОПОТ**

1. На путу Р. 200 према Београду и Раљи иза ливнице.
2. На путу Р. 200 према Младеновцу – уз раскрснице са Туринцима.
3. На путу М. 1.10 према Београду – Мали Пожаревац.
4. Према општини Барајево на путу Р. 107 иза насеља Слатина на путу Р. 201-6, према општини Лазаревац – иза насеља Сибница.
5. Према општини Аранђеловац на путу Р. 200-а иза насеља Рогача према општини Младеновац, на путу Р. 200-а иза раскрснице са путем Космај–Кораћина.

**ОПШТИНА СУРЧИН**

1. На путу Р. 153 А према општини Нови Београд иза раскрснице са путем Р.266.
  2. На путу Р. 266 према Аеродрому иза раскрснице са аутопутем А1.
  3. На путу Р. 267 према општини Земун иза раскрснице са аутопутем А1.
  4. На путу Р. 153 А према општини Пећинци иза раскрснице са путем Ашања–Деч–Шимановци.
  5. На путу Р. 267 према општини Обреновац у Прогару.
2. Ступањем на снагу овог решења престаје да важи Решење о утврђивању цена ауто-такси превоза путника на територији града Београда („Службени лист града Београда”, број 14/06).
3. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”, а примењује се наредног дана од дана објављивања.

**Заменик градоначелника града Београда**

Број 38-1723/07-Г-01, 19. јула 2007. године

Заменик  
градоначелника  
**Радмила Хрустановић, с. р.**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 8/06), Синдикална организација самосталног синдиката ЈКП „Градске пијаце” – Београд, директор ЈКП „Градске пијаце” – Београд и градоначелник града Београда у име оснивача, 13. јула 2007. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР****КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКЕ ПИЈАЦЕ” – БЕОГРАД****I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором утврђују се: радни односи; образовање; стручно оспособљавање и усавршавање; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зараде; накнада зараде и друга примања;

престанак потребе за радом запослених; забрана конкуренције; накнада штете; измена уговора о раду; престанак радног односа; заштита права запослених; начин решавања спорова; учешће у управљању; услови рада Синдиката и организовање процеса штрајка.

Овај колективни уговор закључује се између оснивача, послодавца, синдикалне организације Самосталног синдиката ЈКП „Градске пијаце” Београд.

**Члан 2.**

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

Послодавцем у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Градске пијаце” Београд, које заступа директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора, сматра се синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „Градске пијаце” Београд.

**Члан 3.**

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

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

**II – РАДНИ ОДНОСИ****Члан 4.**

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

Послодавац је дужан да омогући синдикату увид у примену овог уговора и остварења права запослених.

**Члан 5.**

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца, одлучује директор или запослени кога он писмено овласти.

**1. Заснивање радног односа****Члан 6.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

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

**Члан 7.**

Лице које заснива радни однос дужно је да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

**Члан 8.**

Одлуку о избору лица за обављање одређених послова доноси директор.

Изабрани кандидат заснива радни однос са послодавцем закључењем уговора о раду.

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

## Члан 9.

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

## Члан 10.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорних услова рада – анекс уговора, у складу са законом.

## 2. Радно време

## Члан 11.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова а радна недеља пет радних дана. Према потребама процеса рада и организационих делова, може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку дана, и то највише до 1,5 часова.

## Члан 12.

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

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

## Члан 13.

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

## Члан 14.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији послова у складу са уговором.

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

## Члан 15.

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

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

## Члан 16.

Распоред радног времена утврђује директор послодавца, у оквиру годишњег радног времена.

## Члан 17.

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

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

## Члан 18.

Послодавац може запосленом да уведе прераспodelу радног времена, у складу и под условима утврђеним законом.

## 3. Одмори и одсуства

## а) Одмор у току дневног рада

## Члан 19.

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 10 часова дневно, има право на одмор у току рада од најмање 45 минута.

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

Време из ст. 1–3. овог члана, урачунава се у радно време.

## Члан 20.

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

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

## б) Дневни одмор

## Члан 21.

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

## в) Недељни одмор

## Члан 22.

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

## г) Годишњи одмор

## Члан 23.

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

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

- а) радног искуства;
- б) сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту;
- в) здравственог стања запосленог и чланова уже породице;
- г) посебних и отежаних услови рада.

## Члан 24.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства:
  - један радни дан за сваке навршене три године радног стажа, а највише седам радних дана.
2. По основу сложености послова – доприноса у раду:
 

– за послове за које се захтева I и II степен стручне спреме	2 радна дана,
– за послове за које се захтева III и IV степен стручне спреме	2 радна дана,
– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме	3 радна дана,
– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме	4 радна дана,
– за послове са посебним одговорностима и овлашћењима	5 радних дана.

3. По основу услова рада:  
 – Радници Сектора пијачних услуга и Техничког сервиса 2 радна 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. 3 радна дана,  
 У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке  
 4. онда се годишњи одмор по свим основама увећава за 5 радних дана.

#### Члан 25.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и 55 година живота и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

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

#### Члан 26.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два дела, уколико процес рада то дозвољава, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

#### Члан 27.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор или лице које он овласти, у писаној форми и уручује га запосленом.

### 4. Одсуствовање са рада

#### Члан 28.

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

- ступања у брак 7 радних дана,
- рођења детета 7 радних дана,
- смрти члана уже породице/брачни друг, деца, родитељи запосленог 7 радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана,
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана,
- теже болести члана уже породице 7 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана,
- полагања стручног испита 7 радних дана,
- празновања крсне славе 1 радни дан,
- елементарних непогода 5 радних дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана,
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 5 радних дана,
- добровољног давања крви 2 радна дана.

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

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

#### Члан 29

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

#### Члан 30.

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

#### Члан 31.

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

- нећа члана уже породице 5 радних дана,
- нећа члана шире породице 3 радна дана,
- смрти сродника, који нису наведени у члану 28. 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 послодавца или лице које он овласти.

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

### 5. Мировање радног односа

#### Члан 32.

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за која је законом и 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 послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикалној, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- издржавања казне затвора, 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, 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-техничко и просветно-културне сарадње у дипломатско-конзуларна и друга представништва.

### III – ЗАШТИТА НА РАДУ

#### Члан 33.

Запослени остварују безбедност и здравље на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, прописима донетим на основу закона, овим уговором и општим актом из области безбедности и здравља на раду.

За спровођење безбедности и здравља на раду одговорни су: директор, руководиоци сектора и остали запослени који су одговорни за надзор и извршење послова.

## Члан 34.

Послодавац је дужан да у складу са законом, овим уговором и општим актима обезбеди запосленима рад на радном месту и радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Запослени су дужни да поштују прописе о безбедности и здрављу на раду, како не би угрозили своју безбедност и здравље других запослених.

Питање из области безбедности и здравља на раду уређује се посебним правилником.

## Члан 35.

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

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења уз обавезно информисање Синдиката.

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

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

## Члан 36.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленим 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 из заштите на раду.

## Члан 37.

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 38.

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

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

## Члан 39.

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

## Члан 40.

У предузећу се формира Одбор за безбедност и здравље на раду као саветодавно тело, састављено од представника синдиката, директора и стручњака из области заштите на раду.

Рад Одбора обавља се у складу са законом и правилником.

## Члан 41.

Посебним општим актом ближе се уређују безбедност и здравље на раду, уз обавезу да се конкретно утврде послови са посебним условима рада, лична заштитна средства и опрема за ове послове где се опасности и штетности, које се појављују у процесу рада, не могу отклањати на други начин, као и послови за које је обавезно обезбедити средства личне хигијене.

## IV – ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

## Члан 42.

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

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

## Члан 43.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

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

## Члан 44.

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

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

## Члан 45.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

## Члан 46.

Вредност радног часа споразумно се утврђује доношењем годишњег програма пословања. Утврђена вредност радног часа коригује се у току календарске године најмање једанпут када дође до битних промена околности и претпоставки на основу којих је утврђена (смањење броја запослених, реструктурирање предузећа и остварених резултата).

## Члан 47.

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

## Члан 48.

Основна зарада утврђује се у распону 1 : 6.

Основна зарада може се уговором о раду уговорити и у већем износу.

Основна зарада одређује се на основу следећих критеријума:

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

## Члан 49.

Цена рада утврђује се као производ вредности радног часа и вредности посла коефицијента. Одлука о коефицијентима за послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака утврђује послодавац – директор и репрезентативни синдикат.

**Члан 50.**

Запослени остварују право на зараду из масе средстава за исплату зарада формиране на основу:

- остварене запослености у обрачунском периоду (број запослених на основу часова рада);
- просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу;
- процента корекције исказаног у члану 10. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

У складу са претходно дефинисаним параметрима утврђује се вредност радног часа.

**Члан 51.**

Маса зараде из претходног члана уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину, на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације зарада код послодавца и просечно остварене зараде у привреди Београда, а у зависности од економско-финансијског положаја предузећа.

Маса зараде утврђује се на основу просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града Београда у претходном месецу у односу на месец за који се вршио обрачун и исплата.

**Члан 52.**

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

Увећана зарада – стимулација запосленима може се вршити на основу критеријума утврђених посебним актом, који се закључује између директора и синдиката, из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зараде за текући месец.

**Члан 53.**

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

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

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

**1. Увећана зарада****Члан 54.**

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

1. прековремени рад;
2. рад на дан празника који је нерадни дан;
3. ноћни рад;
4. додатак на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

**Члан 55.**

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду, и то:

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена за 30%;
  - за рад на дан празника који је нерадни за 130%;
  - за рад ноћу /између 22 и 6 часова наредног дана/, ако таква рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 35 %;
- Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа.

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

**3. Накнада зараде****Члан 56.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме

је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, и то у следећим случајевима:

- прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непо-средну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног фонда, органа синдиката и других надлежних органа.

**Члан 57.**

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада у висини од 80% од просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додатак дужине времена проведеног у радном односу.

**Члан 58.**

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додатак на зараду у износу од 0,5% цене рада утврђене овим уговором, за сваку годину радног стажа.

**3. Накнада трошкова****Члан 59.**

Запослени има право на накнаду трошкова који не улазе у зараду, и то:

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, до висине цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 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 целости према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” и „Б” категорије;
- дневницу за службено путовање у иностранству, најмање у висини утврђеној Уредбом о издацима за службено путовање;
- трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру.

**Члан 60.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова који улазе у зараду и то:

- трошкове исхране у току рада у висини од 170 динара по радном дану,
- регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди Републике за месец септембар претходне године, а запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, има право на сразмерни износ регреса.

**Члан 61.****4. Друга примања**

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

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа

по сили закона због губитка радне способности, у висини три зараде које би запослени 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 у предузећу за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у привреди града, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније;

– трошкове породици у случају смрти запосленог или члана уже породице, у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну до висине неопорезованог износа. Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог.

#### Члан 62.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања и то: запосленим женама поводом 8. марта, деци запосленог, до навршене 15. године живота, једнократно поводом Нове године и Божића .

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор, на предлог Синдиката, у оквиру финансијских и законских могућности. Исплата запосленим женама поводом 8. марта извршиће се по претходно добијеној препоруци оснивача.

#### Члан 63.

Запослени имају право на:

– јубиларну награду поводом годишњице рада – пословања предузећа и то најмање 20 година постојања предузећа а после тога свака наредна десетогодишњица предузећа по две просечне нето исплаћене зараде по запосленом код послодавца у месецу у коме се јубиларна награда исплаћује. Исплата ће се извршити по претходно добијеној сагласности оснивача.

– Јубиларну годину рада запосленог (свака пета година рада код истог послодавца у непрекидном трајању) која се исплаћује у висини од 1 до 5 просечних нето зарада запосленог, исплаћених за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћује, о чему одлуку доноси директор, и то:

– за 5 година рада 1 просечна нето зарада послодавца исплаћена за претходни месец у односу на месец у коме се јубиларна награда исплаћује;

– за 10 година рада 2 просечне нето зараде послодавца исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћују;

– за 15 година рада 2,5 просечне нето зараде послодавца исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћују;

– за 20 година рада 3,5 просечне нето зараде послодавца исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћује;

– за 25 година 4 просечне нето зараде послодавца исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћују;

– за 30, 35 и 40 година рада 5 просечних нето зараде послодавца исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћују.

#### Члан 64.

Запослени имају право на исплату зарада из добити остварене по годишњем рачуну у висини коју утврђује Управни одбор уз сагласност оснивача.

Одлуку о расподели добити и исплати зараде из добити доноси Управни одбор на предлог директора предузећа.

Исплата зараде из добити по годишњем рачуну запосленима се исплаћује у висини просечне зараде запосленог на бази ефективног радног времена у години за коју се врши исплата.

#### Члан 65.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција.

#### Члан 66.

Послодавац може запосленом да исплати у износу од најмање једне просечне зараде у привреди града у месецу у коме се врши исплата:

– солидарну помоћ за случај теже болести запосленог или члана уже породице;

– здравствене рехабилитације запослених, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, пружање помоћи породици умрлог запосленог;

– за набавку лекова за запослене или члана уже породице, у износу од 1 до 5 просечних нето зарада у привредни месец у односу на месец у коме се врши исплата, према подацима које објављује надлежни орган за статистику, а у случају набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну, о чему одлуку доноси директор.

– зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника – до износа једне просечне зараде исплаћене у граду у претходни месец у односу на месец у коме се кредит исплаћује, са роком враћања који не може бити дужи од шест месеци.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца.

### 5. Минимална зарада

#### Члан 67.

Услед поремећаја пословања предузећа, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

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

### V – НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 68.

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

#### Члан 69.

Директор или лице које он писмено овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за проузроковану штету у року од осам дана од дана сазнања, односно пријема пријаве о проузрокованој штети.

Директор именује комисију за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности.

Ако се висина штете не може утврдити, висина штете утврдиће се вештачењем стручног лица.

#### Члан 70.

На основу извештаја комисије из члана 69. овог уговора, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Решењем директора којим се запослени обавезује да надокнади штету одређују се начин и рок за накнаду штете.

По пријему решења о накнади штете, запослени даје писмену изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом износа од његове зараде.

Ако запослени не прихвата да надокнади проузроковану штету на начин из става један овог члана, покреће се поступак пред надлежним судом ради наплате проузроковане штете.

#### Члан 71.

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

О захтеву за накнаду штете одлучује директор.

## VI – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

## Члан 72.

Радни однос запосленом престаје на начин и под условима предвиђеним законом.

## Члан 73.

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

- ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором или уговором о раду;
- ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- ако запослени учини кривично дело на раду 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 мировање радног односа у смислу закона;
- ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- ако запослени одбије да обавља послове на којима ради ако за то не постоје оправдани разлози;
- ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1)–4) закона;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла.

## Члан 74.

Кад се стекну услови из Закона о раду за отказ уговора о раду, запослени се у писаној форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине или повреде радне обавезе утврђене уговором о раду.

Запослени има право да се у писаној форми изјасни о наводима из упозорења за отказ уговора о раду из става 1. овог члана, у року од осам дана од дана пријема упозорења.

Запосленом се у упозорењу може, зависно од врсте разлога за отказ, дати привремени рок за измену понашања, односно престанак чињења повреде радне обавезе, како би избегао отказ.

## Члан 75.

Уколико запослени спори чињенице и околности које представљају разлог за отказ уговора о раду у смислу закона, директор ће писмено овласти стручно лице да у хитном поступку утврди све елементе неопходне за основаност давања отказа уговора о раду, у складу са законом.

## Члан 76.

Пре отказа уговора о раду затражиће се мишљење синдиката чији је члан запослени, који је дужан да достави мишљење у року од пет дана.

Мишљење синдиката не обавезује послодавца.

## VII – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 77.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује директор или лице које он овласти, у писменом облику, у складу са законом и овим уговором.

## Члан 78.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени споразумно решавају спорно питање.

## Члан 79.

Ако се послодавац и запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања, ово питање решава арбитар.

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

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана покретања поступка.

Ако арбитар у року из претходног става не донесе одлуку, решење и отказ уговора о раду постаје извршно.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

## VIII – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

## Члан 80.

Управни одбор и Надзорни одбор предузећа сачињавају представници оснивача и запослених у предузећу.

Представнике запослених именује и разрешава у Управном и Надзорном одбору оснивач, на предлог запослених. Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у складу са Статутом предузећа.

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

## Члан 81.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске промене или уговарања концесија предузећа, и има право давања мишљења и предлога.

## Члан 82.

У предузећу може да се образује савет запослених.

Савет запослених броји три члана.

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета.

Поступак за предлагање, избор и опозив чланова савета запослених, води и за њега одговара репрезентативни синдикат.

Савет запослених разматра питања која се односе на остваривања права и обавезе запослених из рада и по основу рада, и друга питања у складу са законом.

## Члан 83.

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

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

## IX – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 84.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, послодавац и синдикат дужни су да закључе социјални програм и донесу програм решавања вишка запослених, ако се утврди да ће доћи до престанка за радом запослених на неодређено време и то за најмање од 10% запослених код послодавца.



## Члан 85.

Послодавац је дужан да уколико се испуне услови из члана 84. Уговора, сачини програм решавања вишка запослених у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање.

Програм садржи:

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

Програм доноси Управни одбор предузећа.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених утврдиће се у складу са законом и Социјалним програмом за запослене у јавним предузећима који закључују градоначелник и репрезентативни синдикати комуналаца Београда.

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

## Члан 86.

Управни одбор предузећа, послодавац и синдикат формираће заједничку комисију за социјални дијалог.

Задатак ове комисије је:

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

## X – ПРАВО НА ШТРАЈК

## Члан 87.

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

## Члан 88.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених, и сви корисници услуга градских пијаца преко средстава јавног информисања, имајући у виду да послодавац пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

## Члан 89.

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

## XI – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

## Члан 90.

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.

## Члан 91.

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

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

- да се информише о питањима која су од значаја за материјални о 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 јединачним правима запослених.

## Члан 92.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребе стручних, административних и техничких услова неопходних за његов рад;

- да омогући председнику репрезентативног синдиката, на његов захтев, да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених који произилазе из закона и овог уговора и да за то време прима накнаду зараде;

- да председнику синдиката – синдикалном поверенику, обезбеди 60 плаћених часова месечно у предузећу за обављање његове функције;

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

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

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

- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат, или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

## Члан 93.

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

## Члан 94.

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити да понуди измену уговорених услова рада ако је то за њега неповољније или на други начин довести 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: члану Савета запослених и представнику запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима Одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

## Члан 95.

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.

## XII – МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

## Члан 96.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Колективног уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спорова.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спорова.

## Члан 97.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража.

Арбитража се формира када дође до спорова у примени или промени Колективног уговора, у року од 30 дана од дана настанка спора у примени или започињања промене овог уговора.

Арбитража се састоји од седам чланова, и то: изабраног представника, оснивача, предузећа, репрезентативног синдиката, Синдиката комуналаца и два неутрална члана, која предложи оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат, по договору из реда стручњака за област која је предмет спора.

Арбитража је дужна да у року од 30 дана од дана формирања одлучи по предмету спора.

## Члан 98.

Поступак пред арбитражом може да покрене сваки учесник Колективног уговора.

Одлука арбитраже обавезна је за стране у спору, потписнике Колективног уговора, и замењује одговарајућу одредбу Колективног уговора због које је дошло до спора.

Учесник у спору, уколико сматра да је арбитражном одлуком повређено право засновано по закону, може покренути спор код надлежног суда.

## XIII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 99.

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

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

## Члан 100.

За праћење примене и тумачења одредаба овог колективног уговора надлежна је комисија коју сачињавају по два представника потписника Колективног уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

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

## Члан 101.

Овај уговор закључује се на три године.

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

## Члан 102.

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

## Члан 103.

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

## Члан 104.

Одлуку о коефицијентима радних места у ЈКП „Градске пијаце” – Београд доноси послодавац и репрезентативни синдикат у посебном документу

## Члан 105.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор бр. 3672 од 30. маја 2003. године.

## Члан 106.

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

<b>Синдикална организација Самосталног синдиката Јавног комуналног предузећа „Градске пијаце” Београд, 13. јула 2007. год. Председник Горана Трбусић, с. р.</b>	<b>Јавно комунално предузеће „Градске пијаце” Број 5158, Београд, 13. јула 2007. год. Директор Гордана Матијашевић, с. р.</b>
---	---

**Град Београд**  
Г-01 број 110-1641/07  
Београд, 13. јула 2007. год.  
Заменик градоначелника  
Радмила Хрустановић, с. р.

## **АКТИ СКУПШТИНА ГРАДСКИХ ОПШТИНА И ДРУГИХ ОРГАНА ГРАДСКИХ ОПШТИНА**

### **БАРАЈЕВО**

Скупштина општине Барајево на седници одржаној 19. јула 2007. године, на основу члана 30. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 33/04 и 135/04) и члана 15. тачка 2. Одлуке о организацији органа општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 08/03), а у вези са одредбама чл. 10–15. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 09/02, 87/02 и 66/05), донела је

### **ОДЛУКУ**

#### **О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ОДЛУКЕ О БУЏЕТУ ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО ЗА 2007. ГОДИНУ**

##### **Члан 1.**

У Одлуци о буџету општине Барајево за 2007. годину (у даљем тексту: Одлука) члан 2. став 5. мења се и гласи: „Износ од 23.316.125,36 динара, који је планиран као текућа буџетска резерва, распоређује се:

- Дирекцији за грађевинско земљиште и изградњу износ од 12.623.194,97 динара за програмске активности,
- ЈКП „10. октобар” износ од 2.775.000 динара,
- износ од 7.917.930,39 динара за издатке буџета по основним наменама.”

##### **Члан 2.**

У члану 4. одлуке износ од 24.985.689 динара мења се и гласи: 1.729.563,35 динара.

## Члан 3.

У члану 7. одлуке мења се распоред средстава по основним наменама, и гласи:

Економска класификација	Врста расхода	Средства из буџета	Издаци из додатних прихода органа	Укупна средства
400000	<i>Текући расходи</i>			
410000	Расходи за запослене			
411	Плате и додаци запослених	60.724.093,00		60.724.093,00
412	Социјални доприноси на терет послодавца	10.834.907,00		10.834.907,00
413	Накнаде у натури	240.000,00		240.000,00
414	Социјалана давања запосленима	780.000,10	892.761,90	1.672.762,00
415	Накнаде запосленима	2.047.950,00		2.047.950,00
416	Награде, бонуси и остали посебни расходи	2.120.000,00	1.627.930,39	3.747.930,39
417	Одборнички додатак	5.000.000,00	2.080.000,00	7.080.000,00
420000	Коришћење услуга и роба			
421	Стални трошкови	26.299.611,00	500.000,00	26.799.611,00
422	Трошкови путовања	125.000,00		125.000,00
423	Услуге по уговору	4.981.000,00	2.370.387,00	7.351.387,00
424	Специјализоване услуге	53.046.956,90	58.343.570,56	111.390.527,46
425	Текуће поправке и одржавање (услуге и материјал)	4.414.000,00		4.414.000,00
426	Материјал	3.615.000,00		3.615.000,00
450000	<i>Субвенције</i>			
451	Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама	9.195.000,00	6.746.189,81	15.941.189,81
460000	Донације и трансфери			
463	ЛАП	150.000,00	1.196.601,85	1.346.601,85
470000	<i>Права из социјалног осигурања</i>			
472	Накнаде за социјалну заштиту из буџета	640.000,00		640.000,00
480000	<i>Остали расходи</i>			
481	Дотације невладиним организацијама	2.836.176,00	500.000,00	3.336.176,00
482	Порези, обавезне таксе и казне наметнуте од једног нивоа властидругом	500.000,00		500.000,00
483	Новчана казна по решењу суда	570.000,00		570.000,00
484	Накнада штете услед елем.непогода	415.000,00		415.000,00
490000	<i>Резерве</i>			
499	Средства резерве	1.264.306,00	1.065.257,64	2.329.563,64
500000	Издаци за нефинансијску имовину			
510000	Основна средства			
511	Зграде и грађевински објекти	6.000.000,00	4.759.000,00	10.759.000,00
512	Машине и опрема	1.170.000,00	708.820,00	1.878.820,00
513	Остала основна средства			
515	Софтвер	200.000,00	100.000,00	300.000,00
<b>УКУПНИ РАСХОДИ</b>		<b>197.169.000,00</b>	<b>80.890.519,15</b>	<b>278.059.519,15</b>

## Члан 4.

У посебном делу одлуке члан 8 (табела) мења се :

– У разделу 1, глава 1, функција 110, позиција 1, економска класификација 411 – Плате и додаци функционера у колони 7 износ од 10.113.689,00 динара мења се износом од 8.913.689,00 динара.

– У разделу 1, глава 1, функција 110, позиција 2, економска класификација 412 – Социјални доприноси на терет послодавца у колони 7 износ од 1.775.170,00 динара мења се износом 1.575.170,00 динара.

– У разделу 1, глава 2, функција 130, позиција 16, економска класификација 411 – Плате и додаци запослених износ од 41.768.185,00 динара мења се износом од 42.968.185,00 динара.

– У разделу 1, глава 2, функција 13, позиција 17, економска класификација 412 – Социјални доприноси на терет послодавца износ од 7.464.687,00 динара мења се износом од 7.661.687,00 динара.

– У разделу 1, глава 1, функција 110, позиција 3, економска класификација 417 – Накнаде одборницима, члановима већа, радних тела и комисија у колону 9 уноси се износ од 2.080.000,00 динара. У колони 10 мења се збир и износи 7.080.000,00 динара.

– У разделу 1, глава 1, функција 110, позиција 5а, економска класификација 423 – Трошкови обележавања славе и Дана општине у колону 9 уноси се износ од 200.000,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 450.000,00 динара.

– У разделу 1, глава 1, функција 110, испод позиције 5а додаје се позиција 5б, економска класификација 423 – Услуге по уговору у колону 9 уноси се износ од 1.370.000,00 динара.

– У разделу 1, глава 1, функција 110, позиција 10, економска класификација 499 – Средства текуће резерве у колони 6 (у описном делу) мења се текст и гласи:

Средства текуће резерве (664.306,00 динара из текуће године и 1.065.257,35 динара вишак прихода из 2005. године)

У колони 9 исте позиције и економске класификације износ од 24.381.383,00 динара мења се и гласи 1.065.257,35 динара. У колони 10 мења се укупан збир и гласи 1.729.563,35 динара.

У разделу 1, глава 1, функција 110, извори финансирања за функцију 110 – Нераспоређени вишак прихода у колони 9 мења се износ од 24.381.383,00 и гласи 4.715.257,35 динара

– У разделу 1, глава 2, функција 130, позиција 21, економска класификација 416 – Награде, бонуси и остали расходи у колони 9 уноси се износ од 1.627.930,39 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 3.327.930,39 динара.

– У разделу 1, глава 2, функција 130, позиција 22, економска класификација 421 – Стални трошкови уноси се износ од 500.000,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 5.500.000,00 динара.

– У разделу 1, глава 2, функција 130, позиција 24, економска класификација 423 – Услуге по уговору у колони 9 уноси се износ од 500.000,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 3.550.386,50 динара.

– У разделу 1, глава 2, функција 130, позиција 30, економска класификација 512 – Опрема у колону 9 уноси се износ од 500.000,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 1.708.820,00 динара.

– У разделу 1, глава 2, функција 130, позиција 30а, економска класификација 515 – Софтвери у колону 9 уноси се износ од 100.000,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 300.000,00 динара.

– У разделу 1, глава 2, функција 130, извори финансирања за функцију 130 Нераспоређени вишак прихода износ од 200.000,00 мења се и 3.427.930,39 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 3.427.930,39 динара.

– У разделу 1, глава 3, функција 473, позиција 31, економска класификација 423 – Туризам у колону 9 уноси се износ од 100.000,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 250.000,00 динара.

– У разделу 1, глава 3, функција 473, позиција 32, економска класификација 424 – Пољопривреда у колону 9 уноси се износ од 240.000,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 740.000,00 динара.

– У разделу 1, глава 3, функција 473, извори финансирања за функцију 473 испод Прихода из буџета уноси се нови извор финансирања 13 – Нераспоређени вишак прихода. У колони 9 истог извора уноси се износ 340.000,00 динара.

– У разделу 1, глава 3, функција 830, позиција 39, економска класификација 451 – Субвенције ЈП за информисање и културу у колони 9 мења се износ 752.370,00 и гласи 952.370,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 6.302.370,00 динара.

– У разделу 1, глава 3, функција 830, извор финансирања за функцију 830 у колони 9 мења се износ и гласи 952.370,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 952.370,00 динара.

– У разделу 1, глава 3, функција 860, позиција 40а, економска класификација 481 – Дотације организацијама (у колони 6 у описном делу мења се текст и гласи: Дотације организацијама – Спортски савез 2.450.000,00 динара;

ФА „Шумадија” 125.000,00; и КУД „Вранић” 125.000,00 динара, у колони 9 исте позиције и економске класификације уноси се износ од 500.000,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 2.700.000,00.

– У разделу 1, глава 3, функција 860, извори финансирања додаје се нови извор 13 – Нераспоређени вишак прихода и уколону 9 уноси износ од 500.000,00 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 500.000,00.

– У разделу 1, глава 4, функција 620, позиција 41, економска класификација 451 – Текуће субвенције јавним нефинансијским предузећима у колони 6 у описном делу мења се износ 2.775.000,00 динара и гласи 5.550.000,00. У колони 9 мења се износ 3.043.819,81 и гласи 5.818.819,81 динара. У колони 10 мења се збир и гласи 8.593.819,81 динара.

– У разделу 1, глава 5, функција 620 – Стамбени развој и развој заједнице, позиција 51, економска класификација 424 – Специјализоване услуге у колони 9 мења се износ од 42.165.375,81 и гласи 54.788.570,78. У колони 10 мења се збир и гласи 109.435.527,68 динара.

– У разделу 1, глава 5, функција 620 – Стамбени развој и развој заједнице извори финансирања за функцију 620 извор финансирања 13 – Пренета неутрошена средства мења се износ од 43.058.137,71 и гласи 55.681.332,68 динара.

– У разделу 1, глава 3, функција 860, у колони 4 број позиције 40 а мења се и гласи 40.

– У разделу 1, глава 3, функција 950, у колони 4, број позиције 40б мења се и гласи 40а, у колони 5 уноси се економска класификација 472.

– У разделу 1, глава 6, функција 160, позиција 57в, у колони 5 уноси се економска класификација 426.

– У разделу 1, глава 6, функција 160, позиција 57г се брише.

У складу са наведеном изменом врше се одговарајуће измене у збировама табеле.

#### Члан 5.

Одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”, а примењује се од 1. јануара 2007. године.

#### Скупштина општине Барајево

Бр. 06-19/2007-73, 19. јула 2007. године

Председник

**Бранка Савић, с. р.**

## САДРЖАЈ

	Страна
Решење о утврђивању цена ауто-такси превоза путника на територији града Београда -----	1
Колективни уговор код послодавца ЈКП „Градске пијаце” – Београд -----	2
<b>Акти скупштина градских општина и других органа градских општина</b>	
<b>БАРАЈЕВО</b>	
Одлука о измени и допуни Одлуке о буџету општине Барајево за 2007. годину -----	10

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

Претплата: телефон 3061-706, факс: 3061-688

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ  
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Служба за информисање, Београд, Трг Николе Пашића бр. 6. Факс 3233-909. Текући рачун 840-742341843-24. Одговорни уредник РАДМИЛА ЈОСИПОВИЋ. Телефони: 3244-325, 3229-678, лок. 6242, 6247. Штампа: ЈП „Службени гласник”, Штампариија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15