



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LVII Број 7

20. март 2013. године

Цена 220 динара

Градоначелник града Београда, 8. марта 2013. године, на основу члана 24. тачка 6. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, број 129/07), члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08 и 6/10) и чл. 6, 7. и 9. Правилника о додатној образовној, здравственој и социјалној подршци детету и ученику („Службени гласник РС”, број 63/09), донео је

РЕШЕЊЕ

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

1. Образују се комисије за процену потреба за пружањем додатне образовне, здравствене и социјалне подршке детету и ученику (у даљем тексту: комисија), и то:

1. За градску општину Стари град:
 - Доминика Сидоренко Перих, школски психолог у ОШ „Драган Ковачевић”,
 - др Гордана Аранђеловић, специјални педијатар у Дому здравља „Стари град”,
 - Зорица Скопљак, дипл. социјални радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Стари град.
 Седиште комисије је у ОШ „Драган Ковачевић”, Београд, Шафарикова 8.
2. За градску општину Земун:
 - Мира Радовић, доктор медицине специјалиста педијатар у Дому здравља „Земун”,
 - Славица Парун, дипл. психолог у ОШ „Светозар Милетић”,
 - Даниела Вујадиновић, дипл. специјални педагог у Градском центру за социјални рад – Одељење Земун.
 Седиште комисије је у градској општини Земун, Земун, Магистратски трг 1.

3. За градску општину Савски венац:
 - Даворка Филиповић, психолог у Градском центру за социјални рад – Одељење Савски венац,
 - прим. др Марица Милидраг, специјалиста педијатрије у Дому здравља „Савски венац”,
 - Биљана Галоња, педагог у ОШ „Исидора Секулић”.
 Седиште комисије је у градској општини Савски венац, Београд, Кнеза Милоша 69.

4. За градску општину Звездара:
 - Тереза Моличник, психолог у ОШ „Стеван Синђелић”,
 - Весна Недељковић, специјални педагог у Градском центру за социјални рад – Одељење Звездара,
 - Јела Гајица Вукашиновић, лекар-педијатар у Дому здравља „Звездара”.
 Седиште комисије је у градској општини Звездара, Београд, Булевар краља Александра 77.

5. За градску општину Нови Београд:
 - Ведрана Берлековић, психолог у ОШ „Краљ Александар I”,
 - Лела Поповић, педијатар у Дому здравља „Нови Београд”,
 - Зоран Мустеровић, психолог у Градском центру за социјални рад – Одељење Нови Београд.

Седиште комисије је у градској општини Нови Београд, Нови Београд, Булевар Михајла Пупина 167.

6. За градску општину Врачар:
 - Ивана Оролицки, дипл. психолог у ОШ „Светозар Марковић”,
 - Верица Дикановић, прим. др специјалиста педијатрије у Дому здравља „Врачар”,
 - Славица Ивановић, дипл. социјални радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Врачар.

Седиште комисије је у Дому здравља Врачар, Београд, Бојанска 16.

7. За градску општину Сурчин:
 - Тања Делић, дипл. специјални педагог-дефектолог у ОШ за децу са оштећењем слуха „Вељко Рамадановић” у Земуну,
 - Данијела Стојнић, дипл. психолог у Градском центру за социјални рад – Одељење Сурчин,
 - др Зорица Комненовић, специјалиста педијатар у Дому здравља „Земун” – Одељење Сурчин.

Седиште комисије је у градској општини Сурчин, Сурчин, Војвођанска 7.

8. За градску општину Чукарица:
 - др Вера Вујовић, педијатар у Дому здравља „Др Симо Милошевић”,
 - Бранка Станковић, педагог у Градском центру за социјални рад – Одељење Чукарица,
 - Љиљана Вељковић, школски психолог у ОШ „Милоје Павловић”.

Седиште комисије је у Дому здравља „Др Симо Милошевић”, Београд, Пожешка 82.

9. За градску општину Вождовац:
 - др Мира Репчић, педијатар Дома здравља „Вождовац”,
 - Нада Шиљак, социјални радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Вождовац,
 - Милка Божић, психолог у ОШ „Ђура Даничић”.

Седиште комисије је у градској општини Вождовац, Београд, Устаничка 53.

10. За градску општину Раковица:
 - Марина Јеленковић, лекар педијатар у Дому здравља „Раковица”,
 - Љиљана Петровић, социјални радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Раковица,
 - Бранислава Мимић, психолог у ОШ „Владимир Роловић”.

Седиште комисије је у градској општини Раковица, Београд, Мишка Крањца 12.

11. За градску општину Палилула:

– др Нада Јевремовић, спец. педијатрије у Дому здравља „Др Милутин Ивковић”,

– Светлана Рафаиловић, школски психолог у ОШ „Олга Петров”,

– Снежана Ронић, стручни радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Палилула.

Седиште комисије је у градској општини Палилула, Београд, Таковска 12.

12. За градску општину Лазаревац:

– Гордана Милосављевић, психолог у ОШ „Кнез Лазар” у Лазаревцу,

– др Гордана Матић Костадиновић, педијатар у Дому здравља „Др Ђорђе Ковачевић” у Лазаревцу,

– Надежда Божић, дипл. правник у Градском центру за социјални рад – Одељење Лазаревац.

Седиште комисије је у градској општини Лазаревац, Лазаревац, Карађорђева 42.

13. За градску општину Гроцка:

– Бранка Вујковић, социјални радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Гроцка,

– Мирјана Стаменковић, школски психолог у ОШ „Никола Тесла” у Винчи,

– др Владислава Павловић, педијатар, професор у Средњој школи „Гроцка”.

Седиште комисије је у градској општини Гроцка, Гроцка, Булевар ослобођења 39.

14. За градску општину Сопот:

– Зорка Денић, лекар специјалиста педијатар у Дому здравља „Сопот”,

– Милена Опарница, психолог у ОШ „Јелица Миловановић”,

– Раде Стевановић, социјални радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Сопот.

Седиште комисије је у градској општини Сопот, Сопот, Космајски трг 5.

15. За градску општину Младеновац:

– др Верка Обућина, специјалиста педијатрије у Дому здравља „Младеновац”,

– Зорица Павловић, спец. социјалне рехабилитације у Градском центру за социјални рад – Одељење Младеновац,

– Јелена Николић, дипл. психолог у ОШ „Коста Ђукић” у Младеновцу.

Седиште комисије је у градској општини Младеновац, Младеновац, Јанка Катића 6.

16. За градску општину Обреновац:

– Гордана Илин, специјалиста педијатар у Дому здравља „Обреновац”,

– Јасмина Ђурђевић, школски психолог у ОШ „Прва обреновачка школа” у Обреновцу,

– Биљана Арсовић, социјални радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Обреновац.

Седиште комисије је у градској општини Обреновац, Обреновац, Вука Караџића 74.

17. За градску општину Барајево:

– Зорица Вујовић, социјални радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Барајево,

– Драгана Николић, школски психолог у ОШ „Павле Поповић” у Вранићу,

– Јадранка Граховац, педијатар у Дому здравља „Милорад Влајковић-Барајево”.

Седиште комисије је у градској општини Барајево, Барајево, Светосавска 2.

II. Послови, задаци и начин рада комисија утврђени су Правилником о додатној образовној, здравственој и социјалној подршци детету и ученику.

III. Комисија је обавезна да Секретаријату за образовање и дечју заштиту доставља месечне извештаје о свом раду, о предложеној и пруженој подршци детету и ученику, са донетим мишљењима.

IV. Стручне и административно-техничке послове за потребе Комисија обављаће координатори комисија, које одређују управе градских општина за комисије на њиховом подручју, из реда запослених.

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

Градоначелник града Београда

Број 020-1067/13-Г, 8. марта 2013. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

Градоначелник града Београда, 15. марта 2013. године, на основу члана 23. став 5. Закона о превозу у друмском саобраћају („Службени гласник РС”, бр. 46/95, 66/01, 61/05, 91/05, 62/06 и 31/11), у вези члана 3. став 1. тачка 5. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, број 88/11) и члана 52. став 1. тач. 6. и 10. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08 и 6/10), донео је

РЕШЕЊЕ

О УТВРЂИВАЊУ ЦЕНЕ УСЛУГА ПРИЈЕМА И ОТПРЕМЕ ПУТНИКА НА АУТОБУСКИМ СТАНИЦАМА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА БЕОГРАДА

1. Овим решењем утврђују се цене услуге пријема и отпреме путника у градском и приградском превозу на територији града Београда коју СП „Ласта” пружа на аутобуским станицама у Београду, Обреновцу, Младеновцу, Барајево, Сопоту, а СП „Ластра” Лазаревац у Лазаревцу, и то:

Врсте услуге	Цена	Износ ПДВ (8%)	Продајна цена са ПДВ-ом
Појединачна перонска карта	46,30	3,70	50,00
Месечна перонска карта	601,85	48,15	650,00

2. Ово решење се објављује у „Службеном листу града Београда”, а примењиваће се од 1. априла 2013. године.

Градоначелник града Београда

Број 38-1147/13-Г, 15. марта 2013. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

На основу члана 14. Закона о превозу у друмском саобраћају („Службени гласник РС”, бр. 46/95, 66/01, 61/05, 91/05, 62/06 и 31/11) и члана 157. Закона о безбедности саобраћаја на путевима („Службени гласник РС”, бр. 41/09 и 53/10), Секретаријат за саобраћај доноси

РЕШЕЊЕ

О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ РЕШЕЊА О ОДРЕЂИВАЊУ ОПШТИХ СТАЈАЛИШТА ЗА АУТОБУСЕ НА МЕЂУМЕСНИМ ЛИНИЈАМА

1. У Решењу о одређивању општих стајалишта за аутобусе на међумесним линијама („Службени лист града Београда”, бр. 23/12), у тачки 1. ставу 1. после речи: „25. Икарбус – оба смера”, брише се тачка, ставља зарез и додају речи: „26. Соко салаш – оба смера, 27. Соса-Сола – оба смера, 28. Електронска индустрија – оба смера, 29. МЗ „Крњача” – оба смера.”

У истој тачки у ставу 3. после речи: „Ушће – оба смера”, брише се тачка, ставља зарез и додају речи:

- „10. Ројковац – оба смера,
11. Тополице – оба смера.”

2. Ово решење објављује се у „Службеном листу града Београда”, ступа на снагу наредног дана од дана објављивања.

Градска управа града Београда
Секретаријат за саобраћај
IV-01 број 344.16-495/13, 13. марта 2013. године

Секретар
Бојан Бован, с. р.

ПОКАЗАТЕЉ

ПОВЕЋАЊА ПОТРОШАЧКИХ ЦЕНА У ФЕБРУАРУ 2013. ГОДИНЕ

Завод за информатику и статистику обавештава кориснике да повећање потрошачких цена у фебруару 2013. године износи 0,5% у односу на претходни месец.

Град Београд – Градска управа града Београда
Завод за информатику и статистику
Број 053- 03/13-XVII-01, 13. марта 2013. године

Директор
Стеван Гвозденов, с. р.

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

ВРАЧАР

Скупштина градске општине Врачар је на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 46. став 1. тачка 1. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 34/10 – Одлука Уставног суда и 54/11) и члана 15. став 1. тачка 17. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 45/08, 17/10, 44/10, 6/12, 35/12 и 44/12) донела

ОДЛУКУ

О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР

1. Утврђује се престанак мандата одборника Скупштине градске општине Врачар:

- Ивана Русковића, са Изборне листе Драган Ђилас Избор за бољи Врачар, и
- Ненада Ђорђевића, са Изборне листе Покренимо Врачар – Томислав Николић, због поднетих писаних оставки.

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

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-9/2013-VIII/1, 6. марта 2013. године

Председница
др Тијана Благојевић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар је на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 56. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 34/10 – Одлука Уставног суда и 54/11) и члана 5. и 8. Пословника Скупштине градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 15/11 – пречишћен текст, 6/12, 35/12 и 44/12), донела

ОДЛУКУ

О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА ОДБОРНИЦЕ И ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР

1. Потврђују се мандати одборници и одборнику Скупштине градске општине Врачар изабраним на изборима одржаним 6. маја 2012. године:

- Јовани Мајсторовић, са Изборне листе Драган Ђилас Избор за бољи Врачар, и

– Јордану Поповићу, са Изборне листе Покренимо Врачар – Томислав Николић.

2. Мандат одборнице и одборника траје до престанка мандата одборника и одборница овог сазива Скупштине градске општине Врачар.

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

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-9/2013-VIII/2, 6. марта 2013. године

Председница
др Тијана Благојевић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар је на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 20. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07), члана 65. став 1. у вези чл. 4. и 5. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и члана 15. став 1. тачка 4. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 45/08, 17/10, 44/10, 6/12, 35/12 и 44/12), а у циљу усклађивања оснивачког акта са Законом о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12), донела

ОСНИВАЧКИ АКТ

ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА УПРАВЉАЊЕ ПОСЛОВНИМ ПРОСТОРОМ „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ВРАЧАР”

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Усклађивање оснивачког акта

Члан 1.

У циљу усклађивања оснивачког акта – Одлуке којом је основано Јавно предузеће за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар”, уписано у Регистар јавних предузећа у Агенцији за привредне регистре, Решењем о регистрацији превођења привредног субјекта бр. 32701/2005 од 16. јуна 2005. године, доноси се нови оснивачки акт.

Циљ оснивања јавног предузећа

Члан 2.

Јавно предузеће за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар”, основано је да врши послове

везане за управљање пословним простором у јавној својини на коме је носилац права коришћења градска општина Врачар, послове издавања пословног простора, изградњу и одржавање пословног простора, са могућношћу удруживања средстава са другим предузећима и осталим корисницима путем повезивања капитала и обављање других послова и услуга.

Предмет

Члан 3.

Овим актом, у складу са Законом о јавним предузећима, (у даљем тексту: закон) регулисана су права и обавезе градске општине Врачар (у даљем тексту: оснивач) и Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” (у даљем тексту: јавно предузеће), у обављању делатности од општег интереса, а нарочито:

- назив и седиште оснивача;
- пословно име и седиште јавног предузећа;
- претежна делатност јавног предузећа;
- износ основног капитала, као и опис, врста и вредност неновчаног улога;
- права, обавезе и одговорности оснивача према јавном предузећу и јавног предузећа према оснивачу;
- услови и начин утврђивања и распоређивања добити, односно начину покрића губитака и сношењу ризика;
- условима и начину задуживања јавног предузећа;
- заступање јавног предузећа;
- органи јавног предузећа;
- имовина која се не може отуђити;
- располагање (отуђење и прибављање) стварима у јавној својини које су поверене на управљање јавном предузећу;
- заштита животне средине;
- друга питања од значаја за несметано обављање делатности за коју се оснивано јавно предузеће.

Назив и седиште оснивача

Члан 4.

Јавно предузеће основала је градска општина Врачар. Седиште оснивача је у Београду, Ул. Његошева 77, матични број 07013183.

Правни статус јавног предузећа

Члан 5.

Јавно предузеће основано овим актом има статус правног лица и сва права, обавезе и овлашћења у правном промету са трећим лицима, у складу са законом, од дана његовог уписа у регистар надлежног органа у складу са законом.

Пословно име и седиште јавног предузећа

Члан 6.

Јавно предузеће послује под пуним пословним именом и скраћеним пословним именом.

Пуно пословно име гласи: Јавно предузеће за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар”.

Скраћено пословно име гласи: Јавно предузеће „Пословни простор Врачар”.

Седиште Јавног предузећа је у Београду, Ул. Његошева 77.

О промени пословног имена и седишта, одлучује Надзорни одбор јавног предузећа уз сагласност оснивача.

Делатност јавног предузећа

Члан 7.

Претежна делатност јавног предузећа је: 68.32 – управљање некретнинама за накнаду.

Јавно предузеће може променити претежну делатност, уз сагласност оснивача.

Јавно предузеће може поред претежне делатности обављати и друге делатности уз сагласност оснивача.

Износ основног капитала, опис, врста и вредност неновчаног улога

Члан 8.

Уписани неновчани капитал јавног предузећа износи 5.000,00 RSD.

Унети неновчани капитал јавног предузећа на дан 24. марта 1998. године, износи 5.000,00 RSD, а чине га основна средства за почетак рада јавног предузећа:

- два велика канцеларијска стола,
- две канцеларијске столице,
- један РС рачунар.

Уписани новчани капитал јавног предузећа износи:

290.098,15 RSD,

1.222.331,28 RSD,

Укупно: 1.512.429,43 RSD.

Уплаћени новчани капитал јавног предузећа износи:

290.098,15 RSD на дан 30. јуна 2002. године,

1.222.331,28 RSD на дан 31. децембра 2002. године,

Укупно: 1.512.429,43 RSD.

О повећању или смањењу основног капитала јавног предузећа одлучује оснивач у складу са законом.

Права, обавезе и одговорности оснивача

Члан 9.

Оснивач учествује у управљању по основу уложеног капитала, има право и обавезу у погледу вршења делатности јавног предузећа, управљања, учешћа у добити и сношења ризика у пословању.

Оснивач обезбеђује средства за рад и то:

– преносом пословног простора на управљање који је одлуком оснивача од 9. децембра 1997. године, изузет из Заједничког фонда пословног простора општина и града Београда;

– преносом на управљање другог пословног простора и објеката које је оснивач одлукама пренео оавном предузећу.

Оснивач може својим одлукама и даље преносити на управљање, јавном предузећу новостечени пословни простор, другу непокретну и покретну имовину, нематеријална права по разним основама и право коришћења.

Посебан јавни интерес у пословању јавног предузећа остварује се на тај начин што оснивач именује органе управљања јавног предузећа.

Оснивач не одговара за обавезе јавног предузећа, осим у случајевима прописаним законом.

Права, обавезе и одговорности јавног предузећа према оснивачу

Члан 10.

Јавно предузеће планира свој рад и развој у складу са циљевима ради којих је основано, у условима деловања законитости тржишта, а на основу развојних програма и планова на које сагласност даје оснивач.

Јавно предузеће послује као индиректни буџетски корисник.

Приход остварен од издавања у закуп пословног простора, привремених објеката, платоа и др., користи се у складу са Одлуком о буџету оснивача.

Расподела добити и начин покрића губитка

Члан 11.

Одлуку о расподели добити доноси надзорни одбор јавног предузећа уз сагласност оснивача.

Одлуком из става 1. овог члана део средстава по основу добити усмерава се оснивачу и уплаћује се на рачун прописан за уплату јавних прихода.

Одлуку о начину покрића губитка доноси Надзорни одбор јавног предузећа уз сагласност оснивача.

Услови и начин задужења јавног предузећа

Члан 12.

Јавно предузеће се може задуживати када је неопходно, у складу са законом, ради финансирања капиталних инвестиционих пројеката, под условом да Надзорни одбор јавног предузећа донесе одлуку о задуживању, уз сагласност оснивача.

Заступање јавног предузећа

Члан 13.

Директор представља и заступа јавно предузеће, и врши друге послове прописане законом.

Органи јавног предузећа

Члан 14.

Управљање у јавном предузећу је организовано као једнодомно.

Органи јавног предузећа су:

1. Надзорни одбор и
2. директор.

Надзорни одбор

Члан 15.

Надзорни одбор има три члана, од којих је један члан председник.

Председника и чланове Надзорног одбора јавног предузећа именује орган одређен Статутом оснивача, под условима, на начин и по поступку утврђеном законом.

Један од чланова надзорног одбора именује се из реда запослених.

Представник запослених у надзорном одбору предлаже се на начин утврђен Статутом јавног предузећа.

Чланови надзорног одбора именују се на период од четири године.

За председника и чланове надзорног одбора именује се лице које испуњава законом прописане услове.

Мандат председнику и члановима надзорног одбора престаје истеком периода на који су именовани, оставком или разрешењем.

Председник и чланови Надзорног одбора разрешавају се, односно могу се разрешити у случајевима утврђеним законом.

Надзорни одбор врши послове утврђене законом, Статутом и прописима којима се уређује правни положај привредних друштава.

Директор

Члан 16.

Директора јавног предузећа именује орган одређен Статутом оснивача, на период од четири године, а на основу спроведеног јавног конкурса, у складу са поступком предвиђеним законом.

Јавни конкурс спроводи Комисија за именовања (у даљем тексту: комисија).

Комисију образује орган који је Статутом оснивача одређен као надлежан за именовање директора.

Мандат директора престаје истеком периода на који је именован, оставком и разрешењем, у складу са законом.

Директор се разрешава, у случајевима утврђеним законом.

Директор врши послове утврђене законом, Статутом и прописима којима се уређује правни положај привредних друштава.

Директор може бити суспендован у случајевима и на начин предвиђен законом.

Вршилац дужности директора

Члан 17.

У случајевима утврђеним законом, орган надлежан за именовање директора јавног предузећа именује вршиоца дужности директора.

Вршилац дужности директора може бити именован на период који није дужи од шест месеци.

У нарочито оправданим случајевима, а ради спречавања настанка материјалне штете, орган надлежан за именовање директора јавног предузећа може донети одлуку о именовању вршиоца дужности директора на још један период од шест месеци.

Вршилац дужности има сва права, обавезе и овлашћења директора.

Имовина која се не може отуђити

Члан 18.

Јавно предузеће има право управљања пословним простором и осталим објектима у јавној својини, на којима је корисник оснивач.

Новац и хартије од вредности уређују се посебним законом.

Јавно предузеће не стиче својину, нити право коришћења на непокретностима чији је носилац права коришћења градска општина Врачар, а које су му поверене на управљање и ради давања у закуп.

Јавном предузећу се не преносе у својину ни друге ствари у јавној својини.

Располагање (отуђење и прибављање) стварима у јавној својини које су поверене на управљање јавном предузећу

Члан 19.

Располагање (отуђење и прибављање) стварима у јавној својини које нису пренете у капитал јавног предузећа, врши се под условима, на начин и по поступку прописаним законом којим се уређује јавна својина.

Заштита животне средине

Члан 20.

Ради заштите животне средине у јавном предузећу се нарочито:

1. планира и спроводи заштита животне средине,
2. прати стање у погледу животне средине и благовремено предузимају мере за њену заштиту и унапређење,

3. организује благовремено и систематско обавештавање надлежних органа и организација ван јавног предузећа о настанку чињеница којима се озбиљније угрожава животна средина.

Општи акти јавног предузећа

Члан 21.

Општи акти јавног предузећа су Статут и други општи акти утврђени законом.

Статут је основни општи акт јавног предузећа.

Статут доноси Надзорни одбор јавног предузећа, уз сагласност оснивача.

Други општи акти морају бити у складу са Статутом.

Цене услуга

Члан 22.

Јавно предузеће образује цене својих услуга, одлуком Надзорног одбора.

На Одлуку о ценовнику из претходног става сагласност даје оснивач.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 23.

Јавно предузеће је дужно да своја општа акта усагласи са Законом о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и овим актом у року од 30 дана, од дана ступања на снагу овог акта.

Ступањем на снагу овог Акта престају да важе одредбе Одлуке о оснивању Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” („Службени лист града Београда”, бр. 21/97, 14/00, 22/02 и 28/06).

Овај акт ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-9/2013-VIII/3, 6. марта 2013. године

Председница
др Тијана Благојевић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар је на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 66. став 1. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 45/08, 17/10, 44/10, 6/12, 35/12 и 44/12), донела

РЕШЕЊЕ

О ПРЕСТАЈАЊУ МАНДАТА ПРЕДСЕДНИКА И ЧЛАНОВА НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА УПРАВЉАЊЕ ПОСЛОВНИМ ПРОСТОРОМ „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ВРАЧАР”

1. Небојши Стојанчићу, председнику Надзорног одбора Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар”, престаје мандат даном ступања на снагу Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12).

2. Миховилу Логару и Небојши Слијепчевићу, члановима Надзорног одбора Јавног предузећа за управљање по-

словним простором „Пословни простор Врачар”, престаје мандат, даном ступања на снагу Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12).

3. Послове Надзорног одбора Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар”, наставља да обавља Управни одбор, именован Решењем, број 96-39/2012-VIII/II-9 од 9. јула 2012. године и Решењем, број 96-84/2012-VIII/II-4 од 26. децембра 2012. године, до именовања председника и чланова Надзорног одбора, у складу са Законом о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12).

4. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-9/2013-VIII/4, 6. марта 2013. године

Председница
др Тијана Благојевић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар је на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 7. Одлуке о јавном правобранилаштву градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 44/12), донела

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ЗАМЕНИКА ЈАВНОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР

1. Поставља се Драгана Ивовић Давидовић за заменика јавног правобраниоца градске општине Врачар са 6. мартом 2013. године.

2. Постављење се врши на период од четири године.

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

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-9/2013-VIII/10, 6. марта 2013. године

Председница
др Тијана Благојевић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар је, на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 52. ст. 1. и 2. Пословника Скупштине градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 15/11 – пречишћен текст, 6/12, 35/12 и 44/12) донела

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ЧЛАНА СТАЛНОГ РАДНОГ ТЕЛА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР

1. Разрешава се – Иван Русковић чланства у Савету за спорт и омладину Скупштине градске општине Врачар.

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

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-9/2013-VIII/11, 6. марта 2013. године

Председница
др Тијана Благојевић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар је на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 51. и члана 52. став 1. Пословника Скупштине градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 15/11 – пречишћен текст, 6/12, 35/12 и 44/12), донела

РЕШЕЊЕ

О ИЗБОРУ ЧЛАНИЦЕ СТАЛНОГ РАДНОГ ТЕЛА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР

1. Бира се – др Јована Мајсторовић за чланицу Савета за спорт и омладину Скупштине градске општине Врачар.

2. Избор се врши за мандатни период за који је изабрана Скупштина.

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

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-9/2013-VIII/12, 6. марта 2013. године

Председница

др Тијана Благојевић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар је на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 22. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/05 – др. закон, 81/05 – испр. др. закона и 83/05 – испр. др. закона), члана 46. Статута Центра за физичку културу „Врачар”, број 213 од 2. јула 1997. године, број 591/1 од 22. септембра 2005. године, број 1113 од 10. септембра 2008. године и број 618/4 од 4. маја 2012. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 45/08, 17/10, 44/10, 6/12, 35/12 и 44/12), донела

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ПРЕДСЕДНИКА НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЦЕНТРА ЗА ФИЗИЧКУ КУЛТУРУ „ВРАЧАР”

1. Разрешава се Данијел Рамадановић функције председника Надзорног одбора Центра за физичку културу „Врачар”, са 6. март 2013. године.

2. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-9/2013-VIII/II-1, 6. марта 2013. године

Председница

др Тијана Благојевић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар је на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/05 – др. закон, 81/05 – испр. др. закона и 83/05 – испр. др. закона), члана 31. Статута Центра за физичку културу „Врачар”, број 213 од 2. јула 1997. године, број 591/1 од 22. септембра 2005. године, број 1113 од 10. септембра 2008. године и број 618/4 од 4. маја 2012. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 45/08, 17/10, 44/10, 6/12, 35/12 и 44/12), донела

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ЧЛАНА УПРАВНОГ ОДБОРА ЦЕНТРА ЗА ФИЗИЧКУ КУЛТУРУ „ВРАЧАР”

1. Разрешава се Радован Јанић чланства у Управном одбору Центра за физичку културу „Врачар”, са 6. март 2013. године.

2. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-9/2013-VIII/II-2, 6. марта 2013. године

Председница

др Тијана Благојевић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар је на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 22. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/05 – др. закон, 81/05 – испр. др. закона и 83/05 – испр. др. закона), члана 46. Статута Центра за физичку културу „Врачар” бр. 213 од 2. јула 1997. године, бр. 591/1 од 22. септембра 2005. године, бр. 1113 од 10. септембра 2008. године и бр. 618/4 од 4. маја 2012. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 45/08, 17/10, 44/10, 6/12, 35/12 и 44/12), донела

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЦЕНТРА ЗА ФИЗИЧКУ КУЛТУРУ „ВРАЧАР”

1. Именује се Радован Јанић за председника Надзорног одбора Центра за физичку културу „Врачар”, са 6. март 2013. године.

2. Именовање се врши на период од четири године.

3. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-9/2013-VIII/II-3, 6. марта 2013. године

Председница

др Тијана Благојевић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар је на седници одржаној 6. марта 2013. године, на основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/05 – др. закон, 81/05 – испр. др. закона и 83/05 – испр. др. закона), члана 31. Статута Центра за физичку културу „Врачар”, број 213 од 2. јула 1997. године, број 591/1 од 22. септембра 2005. године, број 1113 од 10. септембра 2008. године и број 618/4 од 4. маја 2012. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 45/08, 17/10, 44/10, 6/12, 35/12 и 44/12), донела

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНА УПРАВНОГ ОДБОРА ЦЕНТРА ЗА ФИЗИЧКУ КУЛТУРУ „ВРАЧАР”

1. Именује се Павле Радосављевић за члана Управног одбора Центра за физичку културу „Врачар”, са 6. март 2013. године.

2. Именовање се врши на период од четири године.

3. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-9/2013-VIII/II-4, 6. марта 2013. године

Председница

др Тијана Благојевић, с. р.

ЧУКАРИЦА

Скупштина градске општине Чукарица, на 7. седници, одржаној 11. марта 2013. године, на основу члана 24. Стату-та градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08 и 15/10), донела је

ОДЛУКУ**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О УТВРЂИВАЊУ ВИСИНЕ ЗАКУПНИНЕ ЗА ПОСЛОВНИ ПРОСТОР КОЈИМ УПРАВЉА ЈП „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА – ЈП”**

Даје се сагласност на Одлуку о утврђивању висине закупнине за пословни простор којим управља ЈП „Пословни простор општине Чукарица – јп”, која је донета на 9. седници Управног одбора 26. фебруара 2013. године, под бројем 638.

Одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-15/2013, 11. марта 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

На основу члана 60. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/2012) чл. 9. и 16. Стату-та Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” јп и члана 4. Решења о основању Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” јп, Управни одбор предузећа на 9. седници одржаној 26. фебруара 2013. године, доноси

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

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

Намена		Локали – канцеларије				Остало
Делатност		Трговина Угоститељство	Зантство 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” јп.

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 Пожешка број 96-146 (калкани) утврђује се висина закупнине од 2.735,00 дин/м².

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

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” јп, број 02-1869 од 20. јула 2010. године.

На ову одлуку потребно је прибавити сагласност оснивача.

Јавно предузеће „Пословни простор општине Чукарица” јп
Број 02-638, 26. фебруара 2013. године

Председник
Небојша Пршић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица, на 7. седници одржаној 11. марта 2013. године, на основу члана 24. Стату-та градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08 и 15/10), донела је:

ОДЛУКУ**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О ЦЕНАМА ПИЈАЧНИХ УСЛУГА НА ПИЈАЦАМА И ПРИВРЕМЕНИМ ОБЈЕКТИМА НА ПОДРУЧЈУ ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА КОЈИМ УПРАВЉА ЈП „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА – ЈП”**

Даје се сагласност на Одлуку о ценама пијачних услуга на пијацама и привременим објектима на подручју општине Чукарица којим управља ЈП „Пословни простор општине Чукарица – јп”, која је донета на 9. седници Управног одбора 26. фебруара 2013. године, под бројем 639.

Одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-15/2013, 11. марта 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

На основу члана 60. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12), чл. 9 и 16. Стату-та Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” јп и члана 4. Решења о оснивању Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” јп, Управни одбор предузећа на 9. седници одржаној 26. фебруара 2013. године, доноси

ОДЛУКУ**О ЦЕНАМА ПИЈАЧНИХ УСЛУГА НА ПИЈАЦАМА И ПРИВРЕМЕНИМ ОБЈЕКТИМА НА ПОДРУЧЈУ ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА КОЈИМ УПРАВЉА ЈП „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА” ЈП****Члан 1.**

Одлуком о ценама пијачних услуга на пијацама и привременим објектима на подручју општине Чукарица којима управља ЈП „Пословни простор општине Чукарица” јп, уређују се цене услуга и пословни односи ЈП „Пословни простора општине Чукарица” јп, као даваоца услуга и физичких и правних лица као корисника услуга.

Члан 2.

Привремени објекти (тезге 2 m² – отворене) издају се на период од једног или три месеца.

Период закупа	Прва и друга зона	Трећа зона
Један месец	5.275,00 динара	4.000,00 динара
Три месеца	13.200,00 динара	10.760,00 динара

Прву зону чини територија Бановог брда и Жаркова.

Другу зону чини територија Железника и Умке.

Трећу зону чине остала насеља на територији општине Чукарица.

Члан 3.

Цена за пијачне тезге затвореног типа од 6 m² је 6.960,00 динара за један месец

Цена за пијачну тезгу затвореног типа 2 m² је 5.000,00 динара за један месец.

Члан 4.

На пијацама тезге и гондоле могу се издавати дневно, месечно или тромесечно.

Члан 5.

Цене за пијачне услуге на пијацама утврђују се диференцирано за продају пољопривредно-прехрамбених производа (у даљем тексту: под ознаком П) и за продају индустријских прехрамбених производа, непрехрамбених производа и вршење занатских услуга (у даљем тексту: под ознаком Н), диференцирано по реонима, при чему тезге у првом реду чине први реон, тезге у другом и трећем реду чине други реон а остале тезге чине трећи реон.

Члан 6.

У складу са чл. 4. и 5. ове одлуке цене пијачних услуга су:
1. Резервација тезге и гондоле:

Време резервације	Први реон	Други реон	Трећи реон	Гондоле
Један месец	1.800,00	1.400,00	1.000,00	1.100,00

2. Цена закупа тезге и гондоле

Време закупа	Кат.	Први реон	Други реон	Трећи реон	Гондоле
Дневни закуп	П	215,00	195,00	175,00	180,00
	Н	320,00	265,00	205,00	270,00
Месечни закуп	П	5.065,00	3.800,00	3.270,00	2.955,00
	Н	6.860,00	5.380,00	4.645,00	3.905,00
Тромесечни закуп	П	12.700,00	9.500,00	8.130,00	7.385,00
	Н	16.900,00	13.510,00	11.610,00	9.800,00

Цена из ове тачке садржи резервацију и закуп.

Тезге се могу издавати и као половина, под условом да продајци продају сличну врсту робе (пољопривредна или прехрамбена роба или непрехрамбена роба). Цене се умањују по 50% од утврђене цене.

Реоне утврђује одговарајућа служба предузећа и скицу јавно истиче на огласној табли пијаце.

3. Цене резервације и закупа раскладне витрине за продају млечних производа

Временски период	Цела раскладна витрина	Половина раскладне витрине
Резервација – један месец	1.700,00	940,00
Дневни закуп	320,00	180,00
Месечни закуп	6.650,00	3.485,00
Тромесечни закуп	16.360,00	8.230,00

Члан 7.

На прилазима тротоару и паркиралиштима који су уређени у саставу пијаце врши се наплата запоседања по једном физичком лицу и то:

пољопривредно прехрамбена роба	400,00
индустријски и непрехрамбени производи	500,00

Наплата запоседања по камиону, за продају из камиона:

пољопривредно прехрамбена роба	1.400,00
индустријски и непрехрамбени производи	2.400,00

Члан 8.

Издавање тезги и гондола на месец и дуже регулише се уговором између даваоца и корисника услуга.

За дневно коришћење и резервацију тезги и гондола давалац услуга издаје признаницу о плаћеној накнади.

Члан 9.

Корисник који изврши резервацију тезге или гондоле има право првенства дневног коришћења предметног објекта у резервисано време уколико исти почне користити до осам часова и плаћа дневну цену закупа у складу са одредбама члана 6. тачка 2. ове одлуке.

Члан 10.

Корисници који уговоре коришћење тезги и гондола на месец и дуже имају право коришћења уговорених објеката у време рада пијаце уколико исте почну користити до 9 часова.

Корисници из става 1. овог члана не могу издавати или уступити објекте другим лицима, а исти имају прече право продужења уговора о коришћењу објеката који се закључују пре истека важећег уговора.

Члан 11.

Власници објеката на пијаци „Горица” плаћају 127,00 дин/m² месечно на име учешћа у:

- одржавању канализационе мреже на пијаци од прикључка локала до прикључка на градску канализациону мрежу,

- одржавању водоводне мреже за противпожарну заштиту и водоводне мреже за прање пијачног платоа,

- потрошњу воде на мрежи за прање пијаце и противпожарној мрежи,

- одржавање оградe пијаце,

- отварање и затварање пијаце,

- режијски трошкови.

Закупци на пијаци „Умка” плаћају 250,00 дин/m² на име коришћења привремених и сталних објеката на пијачном платоу. Осим овога, закупци ће плаћати трошкове одржавања пијачног простора по m² заузећа (пражњење септичких јама, утрошак воде, трошкови градске чистоће, одржавање водоводне и канализационе мреже, чешћење и прање платоа пијаце и др.), у свему према испостављеној фактури даваоца, а на основу одговарајућих рачуна.

Члан 12.

Коришћење санитарног чвора зиданог или хемијског наплаћује се према калкулацији даваоца услуге.

Члан 13.

Трошкови накнаде за изношење и одвожење смећа, електричну енергију, утрошену воду и друго, као посебни трошкови корисника услуга плаћају се од стране корисника, поред основне накнаде предвиђене овом одлуком и то по m², m³ и сл., уколико трошкови за појединог корисника нису мерљиви постојећим уређајима а на основу рачуна комуналних организација и службе предузећа.

Члан 14.

У цену услуга по овој одлуци није урачунат порез на додату вредност (ПДВ).

Члан 15.

Радно време пијаце је од 6.00 до 19.00 часова.

Члан 16.

Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о ценама пијачних услуга на пијацама и привременим објектима на подручју општине Чукарица којима управља ЈП „Пословни простор општине Чукарица – јп” бр. 02-734. од 21. марта 2011. године.

Члан 17.

Одлука ступа на снагу даном давања сагласности оснивача.

Јавно предузеће „Пословни простор општине Чукарица” јп
Број 02-639, 26. фебруара 2013. године

Председник
Небојша Пршић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица, на 7. седници, одржаној 11. марта 2013. године, на основу члана 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08 и 15/10), донела је:

ОДЛУКУ**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О ВИСИНИ НАКНАДА ЗА УСЛУГЕ У ВЕЗИ СА САХРАЊИВАЊЕМ**

Даје се сагласност на Одлуку о висини накнада за услуге у вези са сахрањивањем, која је донета на 9. седници Управног одбора ЈП „Пословни простор општине Чукарица” 26. фебруара 2013. године, под бројем 640.

Одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-15/2013, 11. марта 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

На основу члана 60. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12), чл. 9 и 16. Статута Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” јп, члана 4. Решења о оснивању Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” јп и члана 15. Одлуке о сахрањивању и гробљима на територији општине Чукарица („Службени лист града Београда”, број 23/94), Управни одбор предузећа на 9. седници одржаној 26. фебруара 2013. године, доноси

ОДЛУКУ**О ВИСИНИ НАКНАДА ЗА УСЛУГЕ У ВЕЗИ СА САХРАЊИВАЊЕМ**

Члан 1.

Висина накнада за услуге у вези са сахрањивањем, на гробљима којима управља јавно предузеће, одређује се према следећем:

Шифра услуге	Назив – опис услуге	Цена услуге
1.	Годишња накнада за уређења и одржавања површине гробаља	
1.1.	Попуњено гробно место	300,00

Шифра услуге	Назив – опис услуге	Цена услуге
1.2.	Празно гробно место	300,00
1.3.	По једном месту у гробници	150,00
1.4.	Вишак заузетог простора у дин /m2	1.050,00
2.	Услуге сахрањивања (по једном случају)	
2.1.	Сахрањивање копањем раке	6.400,00
2.2.	Сахрањивање у гробнице отварањем гробнице	4.000,00
2.3.	Сахрањивање полагањем урне у гробницу	1.900,00
2.4.	Сахрањивање урне копањем	1.900,00
2.5.	Сахрањивање есхумираних остатака	6.900,00
3.	Накнада за коришћење земљишта	
3.1.	Накнада за земљиште за 1 гробно место	5.275,00
3.2.	Накнада за земљиште за гробнице IV реда	22.155,00
3.3.	Накнада за земљиште за гробнице III реда	27.430,00
3.4.	Накнада за земљиште за гробнице II реда	31.650,00
3.5.	Накнада за земљиште за гробнице I реда	36.900,00
4.	Остале услуге	
4.1.	Такса по уговору	160,00
4.2.	Издавање потврда, одобрење и одговори на захтеве	270,00
4.3.	Излазак на терен – такса	1.160,00
4.4.	Коришћење капеле	1.055,00
4.5.	Израда идејне скице опсега	2.740,00
4.6.	Израда идејне скице гробнице	10.200,00
4.7.	Уређење простора унутар гробних места	210,00
4.8.	Уређење простора због некоректног извођења радова	15.000,00
4.9.	Услуге надзора грађевинско-занатских радова	6.640,00
4.10.	Остале услуге по захтеву корисника	Према калкулацији
5.	Накнада за радове у кругу гробаља	
5.1.	Монтажа споменика (комплет)	3.160,00
5.2.	Израда опсега, облоге патоса око гроба-гробнице	3.160,00
5.3.	Радови на изградњи гробнице-такса	10.340,00
5.4.	Радови на санацији опсег – патос – облога	1.480,00
5.5.	Радови на санацији објеката и гробница	3.700,00
5.6.	Месечна накнада за каменорезачке радње	6.330,00
6.	Попусти и ослобађање	
6.1.	Преко пет уговорених гробних места	ослобађање - 50%
6.2.	Преко 10 уговорених гробних места	ослобађање - 100%
6.3.	Сахрањени – погинули учесници у ратовима	ослобађање - 100%
6.4.	Стара гробна места до 1912. године	ослобађање - 100%
6.5.	Уговарачи (корисници) као лица у стању социјалне потребе на основу одлуке органа социјалне заштите или одлуке Управног одбора	ослобађање - 100%

Члан 2.

Накнаде које су уговорене и реализоване до дана ступања на снагу ове одлуке неће се мењати. У цену услуга по овој одлуци није урачунат порез на додату вредност (ПДВ).

Члан 3.

Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о висини накнада за услуге у вези сахрањивања бр. 02-733. од 21. марта 2011. године.

Члан 4.

Ова одлука ступа на снагу давањем сагласности од стране оснивача предузећа

Јавно предузеће „Пословни простор општине Чукарица” јп
Број 02-640, 26. фебруара 2013. године

Председник
Небојша Пршић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица на 7. седници одржаној 11. марта 2013. године, на основу члана 14. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, број 129/2007) и члана 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08 и 15/2010), донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ЗАМЕНИКА СЕКРЕТАРА ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА

Милош Јоксимовић, дипл. правник, разрешава се дужности заменика секретара Изборне комисије градске општине Чукарица.

Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-15/2013, 11. марта 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица на 7. седници одржаној 11. марта 2013. године, на основу члана 14. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, број 129/2007) и члана 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08 и 15/2010), донела је

РЕШЕЊА

О ИМЕНОВАЊУ ЗАМЕНИКА СЕКРЕТАРА ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА

Владислав Младеновић, дипл. правник именује се за заменика секретара Изборне комисије градске општине Чукарица.

Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-15/2013, 11. марта 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

ГРОЦКА

Скупштина градске општине Гроцка на седници одржаној 22. фебруара 2013. године на основу члана 93. став 1. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07), члан 77. став 2. алинеја 2. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, број 39/08) и члана 4. Одлуке о утврђивању назива улица и тргова на територији града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 7/94, 16/98, 3/00, 3/01 и 12/04) и члана 17. тачка 32. Статута градске општине Гроцка („Службени лист града Београда”, бр. 42/08, 17/10 и 59/11), на предлог Комисије за утврђивање назива улица и тргова на територији градске општине Гроцка, донела је

РЕШЕЊЕ*

О УТВРЂИВАЊУ НАЗИВА УЛИЦЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ГРОЦКА

1. Утврђује се назив улице на територији градске општине Гроцка, Месна заједница Гроцка и то:

– Улица која почиње од улице Српско-грчког пријатељства код кат. парц. бр. 1702 и кат. парц. бр. 1698/2 и слепо се завршава код кат. парц. бр. 1672/2 у Месној заједници Гроцка одређује се назив „Улица Свете Петке”.

2. Решење објавити у „Службеном листу града Београда” након добијене сагласности Министарства регионалног развоја и локалне самоуправе.

Скупштина градске општине Гроцка
Број 015-1, 22. фебруара 2013. године

Председник
Спасоје Живановић, с. р.

* Министарство регионалног развоја и локалне самоуправе дало је сагласност 1. марта 2013. године под бројем 015-00-00008/2013-04.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09), члана 5. и члана 75. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 98/2012), Савез синдиката Србије – Синдикална организација Јавног предузећа „Градско стамбено”, в.д. директор Јавног предузећа „Градско стамбено” и градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКО СТАМБЕНО” БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом и Посебним колективним уговором за

јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду (у даљем тексту: посебан колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном предузећу „Градско стамбено”, Београд (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи оснивача и послодавца.

Овај уговор закључује се између послодавца, Савеза синдиката Србије – Синдикалне организације Јавног предузећа „Градско стамбено” (у даљем тексту: синдикат) у име запослених и оснивача.

Члан 2.

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

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

Члан 3.

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

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

Члан 4.

Оснивач обезбеђује предузећу, које је основао и коме је поверио вршење ове делатности, материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање ове делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу ове делатности.

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

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

Члан 5.

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

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

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

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

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

Члан 7.

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

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

1. Заснивање радног односа

Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

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

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

Члан 9.

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

стараоца, и ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни његовом здрављу.

Члан 10.

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

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

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

Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

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

Уговор о раду у име послодавца може да потпише и запослени кога овласти директор.

Уговор о раду се доставља репрезентативном синдикату.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави информације о новопримљеним радницима по свим основама.

Пријем новозапослених врши се по предходно добијеној сагласности од градоначелника.

Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

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

Члан 13.

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

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

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом и запосленом достави фотокопију пријаве најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца,
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,

3. врсту и степен стручне спреме запосленог,
 4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља,
 5. место рада,
 6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време),
 7. трајање уговора о раду на одређено време,
 8. дан почетка рада,
 9. радно време (пуно, непуну или скраћено),
 10. новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
 11. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
 12. позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази,
 13. трајање дневног и недељног радног времена.
- Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.
- На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

Ступање на рад

Члан 15.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

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

Пробни рад

Члан 16.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком.

Отказни рок из става 3. овог члана износи пет радних дана.

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

Радни однос на одређено време

Члан 17.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено, с тим што тако засновао радни однос непрекидно или са 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 18.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

1. када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне или друге јавне функције, одслужење војног рока и др.) до повратка привремено одсутног запосленог,

2. када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време,

3. када се привремено повећава обим рада,

4. са приправником ради оспособљавања за самосталан рад.

Радни однос засновао 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.

Распоређивање запосленог

Члан 19.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на послове утврђене правилником.

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

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

– када треба обезбедити потпуније коришћење радних способности запосленог,

– када дође до промене у организацији или технологији рада код послодавца,

– када престане потреба за радом запосленог на пословима на које је распоређен уговором о раду,

– када се смањи обим рада на одређеним пословима код послодавца,

– у случају замене привремено одсутног запосленог,

– када запослени захтева распоред на друге послове, уколико је то у складу са потребама процеса рада.

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

Приправници

Члан 20.

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 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.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

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

Члан 21.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време.

Послодавац образује комисију, која је квалификована да прати оспособљавање приправника за време приправничког стажа. Чланови комисије су квалификовани ако имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који је на стажу.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 22.

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, у складу са планом стручног оспособљавања и усавршавања.

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

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

2. Радно време

Пуно радно време и распоред радног времена

Члан 23.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

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

Члан 24.

Запослени може засновати радни однос 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 25.

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

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

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

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

Члан 26.

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

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

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

Прековремени рад

Члан 27.

На захтев Послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изне-

надног повећања обима посла и другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Послодавац у току пословне године може организовати процес рада у времену дужем од пуног радног времена, од фонда часова продуженог-прековременог рада утврђеног програмом рада пословања предузећа за текућу календарску годину.

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

Забрањен је прековремени рад запосленом млађем од 18 година живота.

Прерасподела радног времена

Члан 28.

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

– кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,

– у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада,

– због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прераспodelа 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 прераспodelе радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Члан 29.

Прераспodelа радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 30.

Запосленом који ради у смислу члана 27. 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 периоду који не може бити дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана, запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 31.

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

Члан 32.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прераспodelа 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.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 33.

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.

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

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

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

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

3. Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада

Члан 34.

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 45 минута.

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

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

Члан 35.

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

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

Дневни одмор

Члан 36.

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

Недељни одмор

Члан 37.

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 наредне недеље.

3.1. Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 38.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим запослених који

раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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.

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.

Дужина годишњег одмора

Члан 39.

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

1. радног искуства,
2. сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту,
3. инвалидности рада – здравственог стања запосленог или чланова уже породице,
4. посебних отежаних услова рада.

Члан 40.

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

1. Радног искуства до пет радних дана, и то:

– до 5 година	1 радни дан;
– од 5 до 15 година	2 радна дана;
– од 15 до 25 година	3 радна дана;
– од 25 до 30 година	4 радна дана;
– преко 30 година	5 радних дана.
2. Сложеност послова – доприноса у раду – до пет радних дана, и то за послове:

– од I – IV степена стручне спреме	2 радна дана,
– од V – VI степена стручне спреме	3 радна дана,
– од VII – VIII степена стручне спреме	4 радна дана,
– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 радних дана.

3. По основу услова рада до седам радних дана и то – три дана запосленима у Служби хитних интервенција, а осталим запосленима два радна дана.

Послодавац, по својој процени, може увећати годишњи одмор запосленом по овом основу до седам 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 – три 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 увећава дужина годишњег одмора – до седам радних дана.

Члан 41.

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

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравстве-

ном осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 42.

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

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 43.

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

1. ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада,
2. ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 38. став 1. овог уговора.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 44.

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 38. 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.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 45.

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

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

Ако директор не достави запосленом решење из става 2. овог члана, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Директор 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.

Накнада штете за некоришћење годишњег одмора

Члан 46.

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

3.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 47.

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

- | | |
|---|------------------|
| – ступања у брак | 5 радних дана; |
| – рођења детета, порођаја супруге | 7 радних дана; |
| – смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) | 7 радних дана; |
| – смрти брата или сестре запосленог | 5 радних дана; |
| – смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим | 2 радна дана; |
| – теже болести члана уже породице | 7 радних дана; |
| – селидбе сопственог домаћинства | 4 радна дана; |
| – полагања стручног испита | 6 радних дана; |
| – елементарних непогода | 5 радних дана; |
| – коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 7 радних дана; |
| – учествовања на спортским и радно-производним такмичењима | 3–7 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, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Члан 48.

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

Члан 49.

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.

3.3. Неплаћено одсуство

Члан 50.

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

- | | |
|---|---------------|
| – неге члана уже породице | 5 радних дана |
| – неге члана шире породице | 3 радна дана |
| – смрти сродника, који нису наведени у члану 47. овог уговора | 2 радна дана |

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

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

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

3. Мировање радног односа

Члан 51.

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,

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

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

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

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

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

4. Заштита запослених

Члан 52.

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

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

Члан 53.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког радног места.

Члан 54.

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

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом,

не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

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

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

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

Члан 55.

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

Члан 56.

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

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 угрожити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 57.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства, која не могу бити нижа од 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима и планом које утврди репрезентативни синдикат са послодавцем.

Заштита личних података

Члан 58.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

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

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

Заштита материнства

Члан 59.

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

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно 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 уз своју писану сагласност.

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. 2, 3. и 4. овог члана има и усвојилац, хранитељ односно старатељ детета.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 60.

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

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

Члан 61.

Запослена жена има право на породиљско 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 породиљско 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 породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породиљског одсуства из члана 60. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породиљско одсуство у складу са условима

утврђеним у члану 60. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 62.

Право да користи породиљско одсуство у трајању утврђеном у члану 60. став 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породиљског одсуства.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 63.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

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

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

Члан 64.

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

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

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

Члан 65.

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 66.

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.

Заштита инвалида

Члан 67.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Члан 68.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 67. овог уговора да откаже уговор о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 69.

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.

III. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 70.

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

Зарада се састоји из:

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

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

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

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 ст. 3. и 4. овог члана – ништавни су.

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

Члан 71.

Под зарадом из члана 70. сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 72.

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

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

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времену проведеног на раду.

Услови потребни за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду су врста и степен стручне спреме који су одређени сложености посла, одговорности за обављање посла и условима рада у којима запослени ради и посебна знања за рад на тим пословима у које спадају радно искуство, правосудни испити, лиценце, сертификати, и др. посебна знања која се утврде за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Члан 73.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Вредност радног часа за коефицијент један 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 74.

Маса зараде за редован рад за запослене код послодавца утврђује се Програмом пословања Јавног предузећа „Градско стамбено” за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

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

Месечну бруто масу зарада из става један и два овог члана утврђује градоначелник града Београда.

Члан 75.

Маса зарада за запослене код послодавца утврђена чланом 74. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђених законом и у чл. 70, 72, 85, 86, 87, 91. алинеја 6. и 92. овог уговора.

Члан 76.

Зарада из члана 73. уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 77.

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 у предузећу.

Послодавац и репрезентативни синдикат утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују вредност – коефицијент за сваки посао.

Основна зарада кретаће се у распону 1:6.

Члан 78.

Зарада запослених може се умањити до 20%, односно увећати до 40%.

Увећање зараде – стимулација запосленима може се вршити по основу:

- веће сложености извршених послова у односу на сложеност послова из описа радног места запосленог – до 10%,
- повећаног обима извршених послова из описа радног места или обављених послова који нису у опису радног места запосленог – до 10%,
- веће ажурности и квалитета у обављању послова из описа радног места запосленог, креативности и иновацијама које доприносе реализацији послова и задатака – до 10%,
- односа према корисницима услуга, пословним партнерима и другим странкама са којима комуницира ово предузеће – до 10%.

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

Увећање – стимулација односно умањење зарада запосленима се врши на основу нормативног акта који доноси директор послодавца уз мишљење синдиката.

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

Члан 79.

Зарада се може умањити:

- уколико запослени без оправданог разлога не извршава своје обавезе у предвиђеном року или планираном обиму или га обавља неажурно, нестручно или неквалитетно – до 10%,
- за непрофесионалан, некоректан или нељубазан однос према корисницима услуга, пословним партнерима и другим странкама са којима комуницира ово предузеће – до 10%.

Члан 80.

Одлуку о увећању зараде запосленог по основу стимулације, односно умањењу зараде запосленог доноси послодавац, на предлог директора сектора, односно руководиоца самосталне службе, на основу оцене рада непосредног руководиоца, у складу са општим актом из члана 78. став 4. овог уговора.

Члан 81.

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

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

Члан 82.

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

Члан 83.

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

- аконтација за текући месец између 20. и 30. у текућем месецу,
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу.

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

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

2. Увећана зарада

Члан 84.

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. рад у смени,
5. додаток на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад,
6. рад недељом.

Члан 85.

Послодавац се обавезује да запосленом увећава основну зараду и то:

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

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

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

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

Увећање основне зараде по елементима из става 1. овог члана врши се на основу програма пословања којим се утврђује укупан фонд часова рада.

Члан 86.

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

3. Накнада зараде

Члан 87.

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 кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника,
- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица,
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- празника за који је законом прописано да се не ради,
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,
- давања крви, ткива и другог дела тела,
- одазивања позиву војних и других органа,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно - производном такмичењу, изложби иновација и других видова стваралаштва,
- присуствовања седници Скупштине града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 147. овог Уговора.

Члан 88.

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 додаток по основу дужине времена проведеног у радном односу.

Члан 89.

Накнада зараде за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета запосленима код послодавца утврђује се :

- у висини зараде (100%) за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради, а највише у висини од пет просечних месечних зарада у Републици, према подацима Републичког завода за статистику и не мање од минималне зараде утврђене за месец за који се врши исплата – под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу више од шест месеци непрекидно;
- у висини 60% зараде за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради – под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу непрекидно три до шест месеци;

– у висини 30% зараде за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да ради – под условом да су непосредно пре остваривања овог права били у радном односу непрекидно до три месеца.

Члан 90.

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

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

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

4. Накнада трошкова

Члан 91.

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, а ван територије града Београда, до 50 km удаљености.
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;
- дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру;
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

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

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. алинеја 6. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Члан 92.

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

5. Друга примања

Члан 93.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату:

- отпремнине 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 четири 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; у висини неопорезивог износа;

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Обавезу из алинеје 2. става 1. овог члана послодавац ће извршити одмах по подношењу захтева, а у недостатку средстава из финансијског плана за ове намене, најкасније током наредног пословног тромесечја.

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

Члан 94.

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

Члан 95.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату јубиларне награде и то:

- поводом годишњице непрекидног рада запосленог код послодавца, у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога свака 5. година рада код истог послодавца и то:

- за 10 година 1 просечна зарада код послодавца;
- за 15 година 1,25 просечне зараде код послодавца;
- за 20 година 1,5 просечне зараде код послодавца;
- за 25 година 1,75 просечне зараде код послодавца;
- за 30 година 2 просечне зараде код послодавца;
- за 35 година 2,2 просечне зараде код послодавца;
- за 40 година 2,2 просечне зараде код послодавца.

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

Члан 96.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа за који се не плаћају доприноси и колектив-

но осигурање за случај болести и хируршких интервенција, а исплату врши послодавац по добијеној сагласности од градоначелника града Београда.

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

Члан 97.

Послодавац може да, у складу са финансијским могућностима предузећа, исплати СОЛИДАРНУ ПОМОЋ за следеће случајеве:

1. Тежа болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице:

Под тежом болешћу подразумева се: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења – урођене срчане мане са декомпензацијом, сва стања са уграђеним пејсмекером или срчаним залисцима, шећерна болест, лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа, апоплексија, плегија, парализа, дистрофија, тежа психотична стања и болести, бронхијална асма (утврђена на клиници или другој стационарној установи), тешка инсуфицијенција вентилације плућа, тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило), лечење болести зависности и лечење болести стерилитета;

Солидарна помоћ се одобрава на основу захтева запосленог. Запослени је у обавези да приложи мишљење лекара специјалисте. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката.

Солидарна помоћ за теже болести запосленог или члана уже породице исплаћује се у износу од једне просечно исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата, а за набавку лекова до износа трошкова према приложеном рачуну.

2. Здравствена рехабилитација запосленог услед теже болести ако постоји званично мишљење надлежне здравствене установе о неопходности даљег бањско – климатског лечења и опоравка и потврда – извештај да не постоји могућност плаћања трошкова од стране надлежних фондова.

Одобрава се на основу захтева запосленог. Запослени је у обавези да приложи мишљење лекара специјалисте. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката – у висини приложеног рачуна (предрачун).

3. Набавка ортопедских и других помагала (слушних апарата, протеза, уложака, обуће, специјалних наочара, сочива, колица и др.).

Одобрава се на основу захтева запосленог. Запослени је обавезан да приложи мишљење лекара специјалисте. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката – у висини приложеног рачуна.

4. Наступање теже инвалидности ако инвалидност наступи као последица повреде на раду или професионалног обољења. Услов је да је повреда –изазвала теже телесно оштећење и умањила радну способност запосленог, а изискује повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности.

Солидарна помоћ се одобрава на основу захтева запосленог. Запослени је у обавези да приложи медицинску документацију. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката у висини једне просечно исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата.

5. Ублажавања последица елементарних и других непогода, ако се запослени обрати непосредно након непогоде а најкасније 7. дана од догађаја (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес, удар грома, излив воде и сл.) у висини једне

просечно исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата.

Уколико је запослени претрпео велику штету (помоћ за санирање просторија неопходних за живот породице запосленог), висина солидарне помоћи може бити и већа, али не више од износа стварне штете, утврђене извештајем стручне комисије.

Одобрава се на основу захтева запосленог. Одлуку доноси директор на предлог одбора синдиката.

6. Пружања помоћи породици умрлог запосленог – накнада трошкова по члану 93. овог уговора и солидарна помоћ у висини једне просечно исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата.

Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката.

7. Солидарна помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице

Накнада трошкова по члану 93. овог уговора и солидарна помоћ у висини једне просечно исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата.

Одобрава се на основу захтева запосленог. Одлуку о исплати доноси директор на предлог одбора синдиката.

8. Солидарна помоћ запосленом за новорођенче – у висини једне просечне исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата, а у случају рађања близанаца – две просечне исплаћене зараде у граду у месецу у коме се врши исплата.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца.

Запослени има право на износ солидарне помоћи која је збир солидарних помоћи за напред наведене случајеве.

Исплата солидарне помоћи у текућој години врши се до укупног износа средстава предвиђених финансијским планом послодавца за текућу годину.

Члан 98.

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

6. Минимална зарада

Члан 99.

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

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

Члан 100.

Послодавац минималну зараду из члана 99. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

7. Заштита зараде

Члан 101.

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

На основу правоснажне одлуке суда, послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде ако законом није другачије одређено.

IV. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 102.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са овим уговором.

Члан 103.

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

Послодавац 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 руководиоца 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.

Члан 104.

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.

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

Члан 105.

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 преко стручног лица.

Члан 106.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја за одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа, по добијању мишљења синдиката, од одговорности.

Члан 107.

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 писану изјаву.

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

Члан 108.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени са надокнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 109.

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

Члан 110.

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

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

V. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 111.

Представника запослених именује и разрешава у Надзорном одбору оснивач на предлог запослених. Представник запослених именује се у Надзорни одбор предузећа, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима, у складу са статутом предузећа.

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

Члан 112.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансфор-

мације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 113.

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

Члан 114.

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

VI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 115.

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

Члан 116.

Потписници овог уговора утврдиће договором број запослених за чијим радом је престала потреба.

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

Послодавац је обавезан да уплаћује добровољно-пензијско осигурање до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

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

Члан 117.

Послодавац је дужан да пре доношења програма за решавање вишка запослених, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, утврди критеријуме за одређивање вишка запослених, водећи рачуна нарочито о:

- разлозима престанка потребе за радом запослених;
- укупном потребном броју запослених код послодавца утврђеном програмом из члана 116. став 2. овог уговора;
- усклађивању структуре и броја запослених са потребама процеса рада у предузећу и побољшања продуктивности рада;

– побољшању квалификационе, старосне и радно способне структуре запослених у циљу подизања ефективности рада, у складу са економским, технолошким и организационим унапређењима у предузећу.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 118.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим радом је престала потреба, примењиваће се критеријуми из

закона и посебног колективног уговора и то посебно у случају да запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима.

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 119.

У случају отказа уговора о раду, запосленом који се определи за престанак радног односа припада отпремнина у висини 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 закључно са 40 година рада. Преко четрдесет година рада запосленом се не обрачунава отпремнина у висини од $\frac{1}{4}$ зараде.

Запосленом чија је зарада испод просечно исплаћене зараде код послодавца, основица за обрачун припадајуће отпремнине је просечно исплаћена зарада запослених код послодавца у предходна три месеца која предходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Зарадом у смислу става 1. и 2. овог члана сматра се зарада запосленог или послодавца, која садржи порез и доприносе које се плаћају из зараде, исплаћена у последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Оснивач и Надзорни одбор Јавног предузећа „Градско стамбено” одређују додатну стимулацију посебним актом.

VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 120.

Радни однос престаје:

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

Члан 121.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,

2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 122.

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

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

Отказ од стране запосленог

Члан 123.

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.

Ако запослени откаже уговор о раду због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Отказ од стране послодавца

Члан 124.

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

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада односно нема знања и способности за обављање послова на којима ради;

2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором или уговором о раду;

3. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

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

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

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

7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду под измењеним условима, у смислу члана 171. став 1. тачка 1) до 4) Закона о раду;

8. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду под измењеним условима, у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) Закона о раду;

9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.

Послодавац је у обавези да у случају из става 1. тачка 1. овог члана образује комисију чији је један члан представник синдиката, а која ће утврдити резултате рада и знања и способности запосленог.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тач. 1. до 6. 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 наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење из става 3. овог 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.

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 9. овог члана послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 9. овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Члан 125.

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

1. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање послова утврђених Правилником о систематизацији радних места и другим општим и посебним актима послодавца,

2. неизвршавање налога директора и руководиоца организационих јединица у погледу начина и рокова извршења послова и радних задатака,

3. одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога,

4. незаконито располагање средствима предузећа,

5. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада и опреме,

6. располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време, без писане сагласности,

7. прекорачење службених овлашћења у раду,

8. неовлашћено коришћење печата и штамбиља предузећа,

9. изношење и саопштавање исправа и података неовлашћеним лицима, тако да се наноси штета интересима и пословном угледу послодавца,

10. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом послодавца,

11. ако запослени нарушава пословни углед пред сауговарачима и органима оснивача,

12. ако запослени за време радног односа обавља послове из делатности Јавног предузећа „Градско стамбено” у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца,

13. прибављање материјалне користи, поклона, услуге или користи за себе или члана уже породице и коришћење рада у предузећу ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних са запосленим (лица из члана 47. став 4. овог уговора), као и других погодности у току рада и у веза са радом или покушај истог,

14. уписивање и оверавање нетачних података у исправе (грађевинску књигу, радни налог и други документ) које су саставни део рачуна правних лица – (извођача) са којима је предузеће у уговорном односу, а који не одговарају у обиму и квалитету стварно изведеним радовима на објекту – уређају,

15. прикривање повреде радне обавезе односно штете која је настала као последица исте,

16. спречавање вршења контроле од стране овлашћеног лица послодавца или неспровођење наложених мера,

17. одбијање да се изврши прописани лекарски преглед,

18. повреда прописа о безбедности и здрављу на раду и заштите од пожара и непредузимање прописаних мера.

Члан 126.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду уколико запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Под непоштовањем радне дисциплине подразумева се:

1. непоштовање радног времена и организације рада послодавца,

2. неоправдано изостајање са рада три радна дана узастопно или пет радних дана са прекидима у току календарске године,

3. неоправдано кашњење, или излазак са рада без одобрења надређеног три радна дана у току три месеца,

4. немарно и несавесно чување службених списа или података,

5. некоришћење, немарно или неодговорно коришћење идентификационе картице за евиденцију присутности на раду;

6. недостављање послодавцу потврде о наступању привремене спречености за рад сагласно члану 69. овог уговора,

7. долазак на рад под дејством алкохола или наркотика,

8. употреба алкохола или наркотика у току рада или уношење истих у пословне просторије предузећа,

9. недолично, насилничко или увредљиво понашање према запосленима (свађа, увреда, изазивање нереда, учествовање у тучи и сл.),

10. недолично понашање према странкама којим се нарушава пословни углед послодавца,

11. ометање процеса рада,

12. спавање у току радног времена,

13. пушење у затвореном радном и јавном простору,

14. злостављање на раду,

15. злоупотреба права на заштиту од злостављања,

16. повреда Кодекса понашања запослених и других општих акта предузећа којим је утврђена радна дисциплина као стандард очекиваног понашања запослених у складу са потребама процеса рада,

17. ношење ватреног оружја унутар пословних просторија послодавца.

Члан 127.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,

2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,

3. одслужење или дослужење војног рока,

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог,

5. деловање у својству представника запослених,

6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

2. Поступак у случају отказа

Члан 128.

Отказ уговора о раду из члана 124. став 1. тач. 1, 2, 3, 5. и 6. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 124. став 1. тачка 4. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 124. став 1. тач. 1–6. овог уговора 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 наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење из става 3. овог члана достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 3. овог члана у року од пет дана од дана достављања упозорења.

Члан 129.

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 писмену 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 решењем није одређен други рок.

Члан 130.

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 131.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. када има до две године непрекидног рада код послодавца – у висини једне зараде;
2. кад има од две до 10 година непрекидног рада код послодавца – у висини две зараде;
3. кад има од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини три зараде;
4. кад има преко 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини четири зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, овим уговором и уговором о раду за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 132.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, овом уговору или уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

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

3. Удаљење запосленог са рада

Члан 133.

Запослени може привремено да буде удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.

2. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 124. став 3. овог уговора.

Члан 134.

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

Члан 135.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 133. и 134. 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 са рада у смислу члана 134. овог уговора исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Члан 136.

Удаљење из члана 133. 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 124. став 1. тач. 2. до 4. овог уговора.

Члан 137.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 133. и 134. овог уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 135. овог уговора и пуног износа основне зараде и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 124. тач. 2. до 4. овог уговора.

Члан 138.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине 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.

VIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 139.

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

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

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

Заштита појединачних права

Члан 140.

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

Члан 141.

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

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

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 142.

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

IX. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 143.

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 144.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања.

Члан 145.

Уколико се због необезбеђења права запослених из посебног колективног уговора и овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са посебним законом, а запосленима који учествују у штрајку обезбедиће се права у складу са законима.

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 146.

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.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 147.

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

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

– да се информише о питањима које су од значаја за материјални и социјални положај запослених,

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

Члан 148.

Послодавац је дужан:

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

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

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

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

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

– да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, 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, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 149.

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

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: члану

савета запослених и представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику синдикалне организације и члановима одбора и организационих делова синдиката, 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 151.

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

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

XI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 152.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

Члан 153.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 154.

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

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

Члан 155.

Уговор се закључује на три године.

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

Члан 156.

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

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

Члан 157.

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

Члан 158.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Град-

ско стамбено”, број 1590/09 од 21. септембра 2009. године („Службени лист града Београда”, број 51 од 24. новембра 2009. године).

Члан 159.

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

Савез синдиката Србије Синдикална организација

Јавно предузеће
„Градско стамбено”

Број: Сл. /13

Београд,

27. фебруара 2013. године

Председник

Дмитар Обрадовић, с .р.

Јавно предузеће „Градско стамбено”

Београд

Број: 590/13

Београд,

27. фебруара 2013. године

В.д. директор

Веселин Марковић, с .р.

Град Београд

Г Број: 110-1144 /13

Београд, 15. марта 2013. године

Градоначелник

Драган Ђилас, с .р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) и члана 81. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени гласник РС”, број 98/2012), Савез самосталних синдиката Србије Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”, Асоцијација слободних и независних синдиката – ЈКП „Паркинг сервис” Београд, генерални директор ЈКП „Паркинг сервис” и градоначелник града Београда у име града Београда, као оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПАРКИНГ СЕРВИС”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и колективним уговорима, уређују се: права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Паркинг сервис” (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада, накнада зараде и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Оснивач је град Београд.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис”.

Репрезентативни синдикати су Савез самосталних синдиката Србије Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис” и Асоцијација слободних и независних синдиката – ЈКП „Паркинг сервис” Београд.

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

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

Овај уговор обавезује све запослене код послодавца.

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

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

Члан 5.

Овај уговор, други општи акти послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом 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 другачије одређено.

Члан 6.

Одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, сматрају се ништавим.

У случају из става 1. овог члана, примењује се закон, овај уговор и други општи акти послодавца.

3. Основна права, обавезе и одговорности запослених и послодавца

Члан 7.

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 8.

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 9.

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

Представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити трпети последице због своје активности, ако поступа у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 10.

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.

Члан 11.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду,
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима,
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама запослених и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом.

4. Забрана дискриминације

Члан 12.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, 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 својство.

Дискриминација из претходног става овог члана забрањена је у односу на:

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла,
- услове рада и сва права из радног односа,
- образовање, оспособљавање и усавршавање,
- напредовање на послу,
- отказ уговора о раду.

Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 12. овог уговора које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 14.

Дискриминацијом се не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 12. овог уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 15.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 12. и 13. овог уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Услови за заснивање радног односа

Члан 16.

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

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник доноси генерални директор.

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

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

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

Члан 17.

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

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правима из члана 11, став 1, алинеја 3. овог уговора.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, 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 кандидата.

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

Уговор о раду

Члан 18.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и генерални директор.

Послодавац може, пре заснивања радног односа, вршити проверу стручних и психофизичких способности кандидата.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

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

Пријем новозапослених може да се врши по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

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

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

Члан 20.

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

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и генерални директор или лице које генерални директор овласти.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом и запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

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 21.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца,
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,

- стручну спрему и занимање запосленог,
- врсту и опис послова које запослени треба да обавља,
- место рада,
- начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време),
- 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 о правилник о раду који је на снази,
- време трајања 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.

Ступање на рад

Члан 22.

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 23.

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

Пробни рад

Члан 24.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад. Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се услови за које се уводи пробни рад. Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 25.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци. За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком. Отказни рок из става 2. овог члана износи пет радних дана.

Члан 26.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац.

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

Радни однос на одређено време

Члан 27.

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са 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.

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

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

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 28.

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.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 29.

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

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених правилником из члана 16. овог уговора, мора да испуњава и следеће услове за рад: да је извршилац мушког пола, да није млађи од 18 година и да поседује посебне здравствене и психофизичке способности.

Услови са посебним условима рада утврђују се правилником послодавца.

Посебним условима рада сматрају се нарочито:

- услови рада у којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења (рад у просторијама загађеним хемијским, физичким и биолошким штетностима; рад под дејством штетних зрачења; рад на високој или ниској температури; и други услови рада који штетно утичу на здравље запосленог),

- специфични технолошки процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду,
- специфични захтеви радног места који, у циљу безбедног рада, условљавају посебне здравствене, физичке и психофизичке способности запосленог за рад.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 30.

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

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се услови са непуним радним временом.

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

Члан 31.

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.

Приправници

Члан 32.

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 школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником из члана 16. овог уговора.

Правилником из члана 16. овог уговора утврђују се услови на којима се заснива радни однос са приправником.

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

Члан 33.

Уговором о раду утврђује се да приправник за време трајања приправничког стажа има сва права, обавезе и одговорности која произилазе из радног односа.

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

Члан 34.

Приправник који је положио приправнички испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи стручни испит, престаје радни однос код послодавца, у складу са законом и овим уговором.

2. Радно време

Пуно радно време

Члан 35.

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

Радно време може износити и краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

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

Непуно радно време

Члан 36.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 30. овог уговора.

Скраћено радно време

Члан 37.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се услови са скраћеним радним временом.

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.

Прековремени рад

Члан 38.

На захтев послодавца, запослени је обавезан 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).

Послодавац у току пословне године може организовати процес рада у времену дужем од пуног радног времена, од фонда часова продуженог – прековременог рада утврђеног програмом рада пословања предузећа за текућу календарску годину.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно, а највише 240 часова у календарској години.

Распоред радног времена

Члан 39.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује генерални директор послодавца.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 40.

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

Прерасподела радног времена

Члан 41.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

Члан 42.

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

Прерасподела радног времена из члана 41. овог уговора, не сматра се прековременим радом.

Члан 43.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 37. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 44.

Запосленом који у одређеном периоду од шест месеци у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 41. 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 периоду 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 45.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

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

Члан 46.

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.

Посебни услови рада

Члан 47.

Посебним условима рада сматрају се рад на отвореном, рад у сменама и ноћни рад и представљају основ за увећање зараде.

Радам на отвореном простору сматра се рад који запослени обавља сваког радног дана на отвореном простору у трајању дужем од половине радног времена.

Радам у сменама сматра се рад који се обавља у две или три смене, у оквиру процеса рада који у континуитету траје 24 часа.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Члан 48.

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 писану сагласност.

3. Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада

Члан 49.

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 45 минута.

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

Време из ст. 1, 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 50.

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 генерални директор.

Дневни одмор

Члан 51.

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

Недељни одмор

Члан 52.

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

Годишњи одмор

Члан 53.

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 54.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним овим уговором, а најмање 20 радних дана.

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, здравственог стања запосленог или члана уже породице (инвалид) и посебних отежаних услова рада.

Члан 55.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

- По основу радног искуства и то:
 - један радни дан за сваких навршених пет година стажа осигурања, а највише седам радних дана.
 - По основу сложености посла и то:
 - два радна дана за послове за које се захтева од I и IV степена стручне спреме,
 - три радна дана за послове за које се захтева V и VI и степен стручне спреме,
 - четири радна дана за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме,
 - три радна дана за послове са посебним овлашћењима и одговорностима.
 - По основу услова рада и то:
 - четири радна дана за услове рада (рад на отвореном простору, рад у сменама, ноћни рад).
 - По основу здравственог стања и то:
 - четири радна дана запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленом са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до четрнаест година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју.
- У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор по свим основама увећава за пет радних дана.

5. По основу посебних отежаних услова рада и то:
 – три радна дана за радна места посебним условима рада на којима раде запослени са скраћеним радним временом.
 Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године, по свим основама.

Члан 56.

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

Члан 57.

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

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

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

Члан 58.

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

Члан 59.

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 53. став 1. овог уговора.

Члан 60.

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.

Члан 61.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси генерални директор у писаној форми и доставља запосленом 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, према условима које запослени испуњава на дан доношења решења.

Генерални директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла.

Члан 62.

Запослени има право на накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене уговором о раду ако кривоцом послодавца не искористи нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године.

Послодавац ће исплатити накнаду због неискоришћеног годишњег одмора у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене уговором о раду запосленом, који не искористи нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, у следећим случајевима:

- услед престанка радног односа због губитка радне способности;
- услед престанка радног односа и остваривања права на пензију.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 63.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у следећим случајевима:

- склапања брака пет радних дана,
- рођења детета – порођаја супруге седам радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог) седам радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог пет радних дана,
- смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим два радна дана,
- теже болести члана уже породице седам радних дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом до пет радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства четири радна дана,
- полагање стручног или другог испита, учешћа на семинарима, саветовањима, обуци свих врста од један до шест радних дана,
- добровољног давања крви два радна дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до седам радних дана,
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима од три до седам радних дана.

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

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 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 до пет дана од завршетка плаћеног одсуства.

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

Члан 64.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам радних 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.

Неплаћено одсуство

Члан 65.

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

- учешће на спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – до пет радних дана,
- нећа члана уже породице пет радних дана,
- нећа члана шире породице три радна дана,
- смрт сродника који нису наведени у члану 63. – два радна дана, као и у другим случајевима, по одлуци генералног директора.

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

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

Мировање радног односа

Члан 66.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим уговором другачије 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 смислу члана 174. закона;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане потреба за његовим 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, 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.

Стручно усавршавање и стипендирање

Члан 67.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада у складу са законом и општим актом послодавца.

Послодавац може запосленом који се самоиницијативно образује, стручно оспособљава и усавршава одобрити средства за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање под условима и на начин предвиђен општим актом послодавца.

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

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

Послодавац може да стипендира школовање деце преминулих запослених и деце запослених самохраних родитеља чији је други родитељ преминуо, до висине неопорезивог износа по закону о порезу на доходак грађана.

Послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за доделу стипендија.

Начин и услови стипендирања утврђују се уговором између генералног директора послодавца и корисника стипендије.

4. Заштита запослених

Заштита на раду

Члан 68.

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

Члан 69.

Послодавац је обавезан 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.

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

На пословима утврђеним општим актом из става 2. овог члана, 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 или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Управни одбор.

Члан 70.

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

Члан 71.

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 72.

Послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да иста користе у складу са критеријумима које утврде репрезентативни синдикати и послодавац.

Заштита омладине

Члан 73.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- на којима се претежно обавља нарочито тежак 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 вибрација,
- 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.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из претходног става, тач. 1. и 2. само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у напред наведеним случајевима обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Забрањен је прековремено рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

Заштита материнства

Члан 74.

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

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

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно 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 писане сагласности.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 75.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско од-

суство), 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.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Право из става 4. овог члана може користити отац детета.

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

Члан 76.

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 75. став 2. овог уговора.

Право из ст. 1. и 2. овог члана може користити отац детета у случајевима и под условима утврђеним у члану 75. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 77.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 75. став 3. овог уговора.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 78.

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

Право у смислу става 1. овог члана 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 законом, овим уговором и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 79.

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 навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

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

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

Члан 80.

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 81.

Права из члана 78. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 82.

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 и овим уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

Заштита инвалида

Члан 83.

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

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

Члан 84.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 83. овог уговора.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 85.

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.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 86.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ.

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

5. Зарада, накнада зарада и друга примања

Зарада

Члан 87.

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 остварује код послодавца.

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чине:

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

Под зарадом, у смислу претходног става, сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 88.

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.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- вредности – коефицијента посла, и
- месечног фонда остварених часова рада.

Цена радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и време проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена 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 89.

Маса зарада за запослене утврђује се програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада

коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

Поред масе зараде 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.

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

Члан 90.

Маса зарада за запослене утврђена чланом 89. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у чл. 87, 88, 91, 92, 95, 96, 99, 100, 101, 102, 103. став 3. и 104. овог уговора.

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

Члан 91.

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.

Вредност посла, из става 1. овог члана, утврђује се посебним актом који споразумно закључују послодавац и репрезентативни синдикати, којим се разрађују послови по групама и подгрупама послова.

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

Члан 92.

Основна зарада из члана 88. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу 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,
- степен 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 93.

Остварени резултати рада запосленог утврђују се:

- на основу норматива за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити,
- на основу оцене радног доприноса кад се радни учинак не може мерити.

Члан 94.

Нормативи за остварене резултате рада за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити, утврђују се одлуком генералног директора на основу обима извршеног посла, полазећи од усвојеног годишњег плана пословања и времена потребног за извршење.

Оцену радног доприноса, када се радни учинак не може мерити, даје генерални директор на предлог непосредног руководиоца, у складу са критеријумима који се утврђују споразумом генералног директора послодавца и синдиката.

Члан 95.

Код послова код којих се радни учинак може мерити из члана 94, став 1. овог уговора, зарада запосленог се може

умањити до 20%, односно увећати до 20% у зависности од оствареног учинка.

Код послова код којих се радни учинак не може мерити из члана 94, став 2. овог уговора, зарада запосленог може се умањити до 20%, односно повећати до 40%.

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

Зарада запосленог може бити увећана највише три пута у току календарске године.

Члан 96.

Основи за утврђивање резултата рада из члана 93. могу се примењивати и кумулативно на месечном нивоу, 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 зараде запосленог не може бити веће од 40%, односно укупно умањење зараде запосленог не може бити веће од 20%.

Члан 97.

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

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

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

Увећана зарада

Члан 98.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадни дан,
- ноћни рад,
- рад недељом,
- рад у смени, и
- додатак на зараду по основу времена проведеног у радном односу (минули рад).

Члан 99.

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 40% од основице,
- за рад на дан празника који је нерадни дан у висини од 140% од основице,
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, у висини од 45%,
- за рад недељом 15% од основице,
- за рад у смени 3%, 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 увећања по сваком од основа увећања.

При утврђивању распореда рада радника за прековремени рад, рад на дан празника који је нерадни дан, ноћни рад, рад у смени, ако процес рада то захтева, водиће се

рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

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

Члан 100.

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

Накнада зараде

Члан 101.

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 кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника,
- небезбедивања заштите на раду услед чега би даље обављање 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,
- присуствовања седници Скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног Фонда или органа синдиката и савеза синдиката у својству члана.

Члан 102.

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 70% од просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додаток на зараду, по основу времена проведеног у радном односу.

Накнада трошкова

Члан 103.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

- трошкове 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 или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користе јавни градски и приградски превоз као једино средство превоза. Послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају,

- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне бруто зараде по запосленом у београдском региону према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику и то до неопорезивог износа, с тим што се путни трошкови признају у целости према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије,

- 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 по пређеном километру у износу од 30% цене једног литра бензина,

- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток) у висини од 3% просечне месечне бруто зараде по запосленом за београдски регион, а према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Коришћење сопственог путничког аутомобила у службене сврхе одобрава се посебном одлуком генералног директора.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара бруто зараде по радном дану.

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

Члан 104.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди 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.

Друга примања

Члан 105.

Послодавац је дужан да запосленом исплати 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, најмање у висини износа три зараде коју 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 код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у граду Београду, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике ако је то за запосленог повољније,

- помоћ запосленом за рођење сваког детета, у висини износа две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата, а уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на помоћ припада само једном родитељу,

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга, деце и родитеља запосленог; у случају смрти детета уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на накнаду припада само једном родитељу; у случају смрти родитеља уколико су код послодавца запослена рођена браћа или сестре право на накнаду припада само једном од запослених,

– накнада трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог припада брачном другу и деци, а родитељима само у случају да запослени нема брачног друга и децу,
– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Одлуку о исплати и начину исплате других примања из става 1. овог члана доноси генерални директор.

Члан 106.

Послодавац може деци запосленог узраста 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.

Право из претходног става, деца чија су оба родитеља запослена код послодавца, могу остварити само преко једног запосленог родитеља.

Послодавац може уз сагласност оснивача запосленим женама да обезбеди поклон поводом 8. марта – Дана жена, при чему овакво давање из средстава послодавца, сходно Закону о раду има карактер зараде.

Члан 107.

Послодавац може запосленом обезбедити право и исплатити јубиларну награду поводом прве годишњице (десет година) непрекидног рада запосленог код послодавца, и то у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

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

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године и то најмање:

- за 10 година једна просечна зарада у предузећу,
- за 15 година – 1,25 просечне зараде у предузећу,
- за 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу,
- за 25 година – 1,75 просечне зараде у предузећу,
- за 30 година – 2 просечне зараде у предузећу,
- за 35 година – 2,2 просечне зараде у предузећу,
- за 40 година – 2,2 просечне зараде у предузећу.

Критеријуми и мерила за исплату награде за јубиларну годину рада запосленог код послодавца утврђују се посебним актом који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

Члан 108.

Запослени имају право на колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција за које премију плаћа послодавац по добијеној сагласности од стране градоначелника града Београда.

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

Обавеза послодавца је да по добијеној сагласности од стране градоначелника града Београда, у корист запослених врши уплате у добровољни пензијски фонд и то до висине неопорезивог износа у складу са законом.

Солидарна помоћ

Члан 109.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ у случају:

- теже болести запосленог или чланова уже породице,
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести,

– наступања теже инвалидности запосленог,
– ублажавање последица елементарних непогода и других непогода,

- пружања помоћи породици умрлог запосленог,
- набавка ортопедских и других помагала.

Критеријуми за обезбеђивање права и исплату солидарне помоћи запосленима, утврђују се посебним актом који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

Зарада из добити

Члан 110.

Послодавац може запосленима да исплати зараду из добити уз услов да се не прелази годишње планирана маса зарада, у складу са законом у висини коју утврђује Управни одбор, уз сагласност оснивача.

Одлуку о расподели добити и исплати зараде из добити из става 1. овог члана доноси Управни одбор, на предлог генералног директора.

Члан 111.

Право на зараду из добити из члана 110. има и запослени:

- који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад,
- на породилском одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата зараде из добити, провео на раду,
- који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата зараде из добити,
- коме је у току пословне године престао радни однос.

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

Минимална зарада

Члан 112.

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 код послодавца, увећава се за 20% у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Члан 113.

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

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

6. Престанак радног односа

Опште одредбе о престанку радног односа

Члан 114.

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 другачије не споразумеју,

- споразумом између запосленог и послодавца,
- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог,
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
- смрћу запосленог,
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 115.

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.

Споразумни престанак радног односа

Члан 116.

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

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

Отказ од стране запосленог

Члан 117.

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.

Отказ од стране послодавца

Члан 118.

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

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
2. ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду,
3. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца,

4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,

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

6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,

7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171, став 1, тач. од 1. до 4. Закона о раду,

8. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33, став 1, тачка 10. Закона о раду;

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

Члан 119.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 118, става 1, тач. од 1. до 6. овог уговора запосленог писменим 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 наводе 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.

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

Члан 120.

Послодавац је дужан да упозорење из претходног члана овог уговора 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 121.

Отказ уговора о раду из члана 118, става 1, тачка 9. 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.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из члана 118, став 1, тачка 9. овог уговора, на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

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

Члан 122.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 118. овог уговора, не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,
- коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,
- одслужење или дослужење војног рока,
- чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероис-

повест, 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 и овим уговором.

Поступак у случају отказа

Члан 123.

Отказ уговора о раду из члана 118, став 1, тач. 1, 2, 3, 5. и 6. 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 118, став 1, тачка 4. овог уговора послодавац може дати запосленом, најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 124.

Уговор о раду отказује се решењем 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 претходног става овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају 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 из става 1. овог члана, осим ако истим 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 складу са законом.

Члан 125.

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

Исплату обавеза из претходног става послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 126.

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

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове које запослени обавља и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Пресудне чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује комисија коју образује генерални директор, састављена од најмање три члана од којих је један представник организације синдиката чији је запослени члан, а остали

чланови комисије бирају се из редова запослених са најмање истим степеном стручне спреме, као запослени чије се знање и способности проверавају, који раде на истим или сличним пословима.

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

Члан 127.

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

– месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања,

– два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,

– три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са генералним директором или запосленим кога он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

Вишак запослених

Члан 128.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена, доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Члан 129.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 130.

Програм нарочито садржи: разлоге престанка потребе за радом запослених;

– укупан број запослених код послодавца,

– број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају,

– критеријуме за утврђивање вишка запослених,

– мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере,

– средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених,

– рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси Управни одбор послодавца.

Члан 131.

Репрезентативни синдикати су дужни да доставе мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 132.

Критеријуме за утврђивање вишка запослених у предузећу утврђују споразумно репрезентативни синдикати и послодавац.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породичног одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 133.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 118, став 1, тачка 9. овог уговора, запосленом исплати отпремнину.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, за првих десет година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог, за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко десет година проведених у радном односу.

Члан 134.

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

Члан 135.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 133. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 136.

Управни одбор послодавца формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Социјалним програмом, уз сагласност оснивача, могу се утврдити другачији критеријуми и отпремнине у већим износима од утврђених овим уговором.

Уколико се средства за исплату отпремнина по основу решавања технолошког вишка обезбеђују из буџета оснивача, критеријуми за утврђивање висине примењиваће се из програма за решавање технолошког вишка запослених, који закључи оснивач и репрезентативни синдикати.

Члан 137.

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

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 138.

Комисија за социјални дијалог је обавезна да припреми програм рационализације броја запослених за период 2012–2015. године, поштујући специфичности послова послодавца.

III. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 139.

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, посебна важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

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

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

Члан 140.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 139. 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.

IV. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 141.

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

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

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

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

Члан 142.

Поступак утврђивања одговорности запосленог покреће се на основу писане пријаве или непосредног сазнања генералног директора и обухвата: именовање комисије за

утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку генералног директора са образложењем.

Члан 143.

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 144.

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

Члан 145.

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

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

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

Ако запослени не пристане да 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 146.

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

Члан 147.

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

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

V. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 148.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

– уколико 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 послодавца у висини од најмање две просечне зараде исплаћене код послодавца, у последња три месеца у односу на датум учињене повреде,

– уколико 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 119, став 1. и члана 120, став 2. овог уговора.

Члан 149.

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

Члан 150.

Удаљење запосленог са рада из члана 148. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 118, став 1, тач. од 2. до 4. овог уговора.

Члан 151.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 148. и 149. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 150. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 152.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 148. и 149. овог уговора, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 151. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
- ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 118, став 1, тач. од 2. до 4. овог уговора.

Члан 153.

Послодавац може запосленом због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 118, став 1, тач. 2. и 3. овог уговора да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из претходног става може се изрећи у трајању од једног до три радна дана.

VI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 154.

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 157. овог уговора,
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 157. овог уговора,
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 129. овог уговора,
5. из члана 21, став 1, тачка 10. и 11. овог уговора.

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

Члан 155.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за

понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

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

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

Члан 156.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

– ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

– ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из претходног става само уз лични пристанак.

Члан 157.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из претходног става и у другим случајевима утврђеним овим Уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада уколико су испуњени услови из члана 156, став 1, тачка 2. овог уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

VII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Опште одредбе

Члан 158.

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

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

Запосленом се у писменом облику лично доставља сваки позив, обавештење, 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.

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

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

Заштита појединачних права

Члан 159.

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

Спорна питања у смислу овог члана решава арбитар.

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

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 160.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 161.

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

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

Члан 162.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да послодавац пружа услуге које су од значаја за функционисање града.

Члан 163.

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

IX. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 164.

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.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 165.

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 информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених,

- да се позива са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају иницијативе синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 166.

Послодавац је дужан:

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 167.

Председник или повереник репрезентативног синдиката, представник репрезентативног синдиката на нивоу града или републике изабран у органе Синдикалне централе који професионално обавља своју функцију, за време трајања мандата има право на накнаду зараде најмање у ви-

сини зараде коју би остварио на пословима које је обављао до ступања на нову дужност увећану за 20%.

Члан 168.

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, овим уговором и уговором о раду и то: представнику запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 169.

Репрезентативни синдикати и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању послодавца 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.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Спорови у закључивању и у примени овог колективног уговора (колективни радни спор)

Члан 170.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

Спорови у примени овог колективног уговора (индивидуални радни спор)

Члан 171.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спорова.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 172.

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

XI. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

Привремени и повремени послови

Члан 173.

Послодавац може, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у кален-

дарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, у складу са законом.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање и право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

Уговор о делу

Члан 174.

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 рада.

Уговор о заступању или посредовању

Члан 175.

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.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 176.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

– са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад 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, овим уговором или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

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

Допунски рад

Члан 177.

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.

XII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 178.

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

Члан 179.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку промена код послодавца, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија послодавца, и има право давања мишљења и предлога.

Члан 180.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван послодавца омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима послодавца.

XIII. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Учесници овог колективног уговора, репрезентативни синдикати код послодавца и генерални директор, дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора из става 1. овог члана не постигне сагласност у закључивању колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорног питања.

Састав, начин рада и дејство одлуке о арбитражи споразумно утврђују учесници у закључивању овог колективног уговора.

Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 181.

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.

Важење и отказ колективног уговора

Члан 182.

Овај уговор закључује се на период од три године.

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

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

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

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

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

Члан 183.

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

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 184.

Закључивањем овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Паркинг сервис”, објављен у „Службеном листу града Београда”, број 41 од 15. септембра 2009. године.

Члан 185.

Овај уговор 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 5,
14. фебруара 2013. године
Председник
Биљана Бојовић, с. р.

Асоцијација слободних и независних синдиката
ЈКП „Паркинг сервис”
Број 30,
14. фебруара 2013. године
Главни повереник
Миљан Маринковић, с. р.

Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис”
Број 1140,
14. фебруара 2013. године
Генерални директор
Бобан Ковачевић, с. р.

Град Београд
Г број 110-1142/13,
15. марта 2013. године
Градоначелник
Драган Ћилас, с. р.



Поштовани оглашивачи,

Обавештавамо вас да је Законом о јавним набавкама („Службени гласник РС“, број 124/2012), чија примена почиње 1. априла 2013. године, утврђена обавеза објављивања огласа о јавној набавци, у поступку јавне набавке чија је процењена вредност већа од 5.000.000,00 динара за добра и услуге и 10.000.000,00 динара за радове, на Порталу службених гласила Републике Србије и база прописа.

ПОРТАЛ

СЛУЖБЕНИХ ГЛАСИЛА
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
И БАЗА ПРОПИСА

Врсте огласа о јавној набавци које се објављују на Порталу јесу: позив за подношење понуда и пријава, позив за учешће на конкурс за дизајн, обавештење о признавању квалификације, обавештење о закљученом оквирном споразуму, обавештење о резултатима конкурса и обавештења о обустави поступка јавне набавке.

Накнада за објављивање наведених огласа о јавним набавкама у 2013. години износи:

- 330,00 динара са ПДВ-ом по куцаном реду текста, уколико се текст преда у електронској форми и
- 490,00 динара са ПДВ-ом по куцаном реду текста, уколико се текст преда у штампаној форми.

Надамо се да ћемо и даље успешно сарађивати.

Ваш Гласник

Огласи о јавним набавкама објављиваће се у огласном делу електронског издања „Службеног гласника Републике Србије“ у HTML формату.



Управни одбор Јавног предузећа „Службени гласник“, на основу члана 57. ст. 2. и 3. Закона о јавним набавкама („Службени гласник РС“, број 124/12) и члана 9. Статута Јавног предузећа „Службени гласник“, на седници од 25. фебруара 2013. године, донео је Одлуку о висини накнаде за објављивање огласа о јавној набавци на Порталу службених гласила Републике Србије и база прописа. Решењем Владе 05 број 401-2698/2013 од 28. марта 2013. године дата је сагласност на наведену одлуку.

САДРЖАЈ

	Страна		Страна
Решење о образовању комисија за процену потреба за пружањем додатне образовне, здравствене и социјалне подршке детету и ученику -----	1	Решење о разрешењу члана Управног одбора Центра за физичку културу „Врачар” -----	7
Решење о утврђивању цене услуга пријема и отпреме путника на аутобуским станицама на територији града Београда -----	2	Решење о именовану председника Надзорног одбора Центра за физичку културу „Врачар” ----	7
Решење о измени и допуни Решења о одређивању општих стајалишта за аутобусе на међумесним линијама -----	2	Решење о именовану члана Управног одбора Центра за физичку културу „Врачар” -----	7
Показатељ повећања потрошачких цена у фебруару 2013. године -----	3	ЧУКАРИЦА	
Акти градских општина		Одлука о давању сагласности на Одлуку о утврђивању висине закупнине за пословни простор којим управља Јавно предузеће „Пословни простор Чукарица” јп са Одлуком -----	8
ВРАЧАР		Одлука о давању сагласности на Одлуку о ценама пијачних услуга на пијацама и привременим објектима на подручју општине Чукарица којим управља Јавно предузеће „Пословни простор општине Чукарица” јп са Одлуком -----	8
Одлука о престанку мандата одборника Скупштине градске општине Врачар -----	3	Одлука о давању сагласности на Одлуку о висини накнада за услуге у вези са сахрањивањем са Одлуком -----	10
Одлука о потврђивању мандата одборнице и одборника Скупштине градске општине Врачар --	3	Решење о разрешењу заменика секретара Изборне комисије градске општине Чукарица ----	11
Оснивачки акт Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар”	3	Решење о именовану заменика секретара Изборне комисије градске општине Чукарица ----	11
Решење о престанку мандата председника и чланова Надзорног одбора Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” -----	6	ГРОЦКА	
Решење о постављењу заменика јавног правобраниоца градске општине Врачар -----	6	Решење о утврђивању назива улице на територији градске општине Гроцка -----	11
Решење о разрешењу члана сталног радног тела Скупштине градске општине Врачар -----	6	Колективни уговори	
Решење о избору чланице сталног радног тела Скупштине градске општине Врачар -----	7	Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено” -----	11
Решење о разрешењу председника Надзорног одбора Центра за физичку културу „Врачар” ----	7	Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” -----	29

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

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

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

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

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

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