



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIV Број 9

16. април 2010. године

Цена 200 динара

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05), члана 82. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 16/09), и члана 18. Статута ЈКП „Београдске електране”, Синдикална организација ЈКП „Београдске електране”, Синдикат ЈКП „Београдске електране” – „Независност”, генерални директор предузећа и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и колективним уговорима, уређују се: заснивање радног односа; распоређивање запослених, радно време; одмори и одсуства; стручно усавршавање запослених; заштита запослених; престанак радног односа; вишак запослених; одговорност, накнада штете, удаљење запосленог; заштита на раду; зарада, накнаде и остала лична примања; учешће у управљању; услови за рад синдиката; организовање процеса штрајка; преговарање и закључивање колективног уговора; завршне одредбе.

Члан 2.

Оснивач у смислу овог уговора је град Београд.

Послодавац у смислу овог Уговора је Јавно комунално предузеће „Београдске електране” (у даљем тексту: послодавац), кога заступа генерални директор.

Запослени у смислу овог уговора је лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Члан 3.

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

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

Оснивач обезбеђује средства за исплату зарада, обрачунатих на основу уговорене цене радног часа када средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода послодавца.

Члан 4.

Права, обавезе и одговорност запослених које нису уређене овим уговором уређују се другим општим актима послодавца, усклађеним са Законом о раду и колективним уговорима.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од утврђених законом и колективним уговорима.

Члан 6.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да под условима и на начин прописан законом и колективним уговорима, 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, у предузећу или ван предузећа, увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених.

Члан 7.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује генерални директор у складу са Законом о раду.

Генерални директор може пренети своја овлашћења, у складу са Законом о раду, на другог запосленог.

1. Заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду сагласно закону. Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом.

Члан 9.

Запослени је дужан:

1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;

2) 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;

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

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

Члан 10.

Послодавац је дужан да:

1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду;

2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 9. овог уговора и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;

4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 11.

Радни однос код послодавца заснива се са лицем које испуњава опште услове предвиђене законом и услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се: врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима (радна места са посебним условима, радна места на којима се утврђује пробни рад и рад са приправником).

Члан 12.

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 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.

Члан 13.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 9. овог уговора.

Члан 14.

О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује генерални директор у складу са Програмом пословања за текућу годину.

Програмом пословања се утврђује и број запослених које треба примити у текућој години.

Репрезентативни синдикати учествују у припреми програма пословања у делу који се односи на пријем запослених и дају мишљење на укупан број запослених које треба примити за текућу годину.

Оснивач даје сагласност на програм пословања.

Изузетно од става 1 овог члана генерални директор може одлучити о заснивању радног односа на одређено време у случајевима утврђеним чланом 20. овог уговора.

Члан 15.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти генерални директор у складу са чланом 192. Закона о раду.

Уговор о раду и анекс уговора о раду (фотокопија) закључен са запосленим доставља се репрезентативном синдикату.

Члан 16.

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 17.

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

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

Члан 18.

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, непуно или скраћено);

10) основну зараду из члана 112. овог уговора 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 који је на снази;

13) трајање дневног и недељног радног времена;

14) добровољно додатно пензијско осигурање, у складу са чланом 126. овог уговора.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 19.

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 договоре.

Члан 20.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и слично за време трајања тих потреба, с тим што тако засновао радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

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

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

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

Члан 21.

За послове на којима се захтевају посебне психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада, и као таква су утврђена Правилником о организацији и систематизацији послова, врши се провера психофизичких способности кандидата и здравствених способности.

Члан 22.

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, који не може бити краћи од 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.

Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може се утврдити за приправника.

Члан 23.

На радна места утврђена Правилником о организацији и систематизацији послова, може да се заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника на неодређено, или одређено време.

Приправнички стаж за запослене са високом стручном спремом траје 12 месеци, за запослене са вишом школском спремом девет месеци и за запослене са средњом стручном спремом шест месеци.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места за које се оспособљава.

Члан 24.

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

На крају приправничког стажа, приправник полаже стручни испит пред Комисијом за полагање стручног испита. Проверу радних способности приправника врши стручна Комисија, најмање истог или вишег степена стручне спреме, састављена од три члана, које именује генерални директор.

2. Распоређивање запослених

Члан 25.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

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

- када је у процесу рада потребно обезбедити успешније и ефикасније обављање послова;
- када треба обезбедити потпуније коришћење стручне спреме или радне способности запосленог;

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

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

– када се смањи обим рада предузећа;

– када се отвори ново радно место у процесу рада и

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

Члан 26.

Привремено распоређивање запосленог за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје најдуже до шест месеци и то у случају привременог повећања обима посла и због организационих промена у предузећу.

У случају замене привремено одсутног радника привремени распоред траје до његовог повратка.

Запослени који је привремено распоређен у складу са ставом 1. овог члана закључује анекс уговора о раду у складу са чланом 171. став 1. тачка 6. Закона о раду, тако да се за исти рад или рад исте вредности гарантује једнака зарада у складу са овим уговором.

Члан 27.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) у случајевима утврђеним законом.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима и у смислу чл. 26. и 72. овог уговора.

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 става 4. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да код надлежног суда оспорава законитост тог уговора.

Запослени може уз своју сагласност да буде упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао у складу са законом.

3. Радно време

Члан 28.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

Члан 29.

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

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

Члан 30.

Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак, завршетак радног вре-

мена и рад дужи од пуног радног времена утврђује генерални директор, у складу са законом и колективним уговорима.

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

Прерасподела радног времена вршиће се тако што запослени за један час рада, дуже од осмочасовног радног времена, добијају један час прерасподеле.

За време коришћења прерасподеле запослени остварује и право на топли оброк, регрес и накнаду за превоз.

Запосленима који раде према прерасподељеном радном времену обрачунава се и исплаћује зарада у току године према осмочасовном радном времену.

Члан 31.

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 32.

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 у складу са законима и другим прописима.

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

Члан 33.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на захтев послодавца, у складу са законом, а према потребама послова и задатака процеса рада.

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

Члан 34.

Генерални директор 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.

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

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

Члан 35.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

4. Одмори и одсуства

Члан 36.

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

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.

Члан 38.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца од 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;
- инвалидима рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице;
- посебно отежаних услова рада.

Члан 39.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства до седам радних дана и то:

– до 10 година радног стажа	2 радна дана
– за навршених 10–15 година радног стажа	3 радна дана
– за навршених 15–20 година радног стажа	4 радна дана
– за навршених 20–25 година радног стажа	5 радних дана
– за навршених 25–30 година радног стажа	6 радних дана
– преко 30 година радног стажа	7 радних дана
2. По основу сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:

– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме	2 радна дана
– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме	3 радна дана
– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме	4 радна дана
– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 радних дана
3. По основу услова рада (сви запослени) 2 радна дана
4. Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година живота, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година и запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју 3 радна дана

У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор увећава по свим основама за 5 радних дана.

5. За запослене који раде на бенефицираним радним местима, где се 12 месеци рада рачуна као 14 и 15 месеци радног стажа 3 радна дана

- запослени који раде на местима са посебним условима рада утврђеним у Правилнику о организацији и систематизацији послова 5 радних дана
- за остале запослене који раде на пословима са скраћеним радним временом 3 радна дана

Члан 40.

Годишњи одмор може да се користи у два дела: први део у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део до 30. јуна наредне године.

Уколико запослени у календарској години нема годину дана радног стажа, има право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години. Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 41.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује генерални директор према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину водећи рачуна о потребама процеса рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси генерални директор у писаној форми и уручује га сваком запосленом преко стручне службе.

Члан 42.

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

- рођења детета, порођаја супруге 7 радних дана
- ступања у брак 7 радних дана
- смрти брачног друга, деце, родитеља и усвојоца запосленог 7 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана
- смрти усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог, смрти родитеља брачног друга 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
- полагање стручног испита 7 радних дана
- празновање крсне славе 1 радни дан
- елементарних непогода 3–5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима; и ради стручног усавршавања 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, ступања у брак, 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.

Лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим сматрају се сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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 43.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, у односу на остваривање права и обавезе по основу рада.

Члан 44.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам дана, а највише до 30 радних дана у току једне календарске године у случају: полагања стручног испита, 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 и учешћа на спортским и културним манифестацијама.

Одлуку о плаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси Управни одбор на образложен предлог генералног директора.

Члан 45.

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

- неге члана уже породице 5 радних дана
- смрти сродника који нису наведени у члану 42. 2 радна дана
- учешћа у спортским и другим активностима, које нису у организацији синдиката 5 радних дана
- неге члана шире породице 3 радна дана

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

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

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

Члан 46.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, 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 да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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.

Одлуку о мировању радног односа доноси генерални директор или лице које он овласти.

5. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 47.

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.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. овог члана обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и програмом стручног оспособљавања и усавршавања и запослених.

Управни одбор доноси програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог генералног директора.

Члан 48.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и организације рада обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених, као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијум, саветовања, семинари и курсеви) и да о томе упозна репрезентативне синдикате.

Члан 49.

Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање и усавршавање на које је упућен, или се не врати на рад у предузеће по његовом истеку, дужан је да надокнади предузећу трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Уколико запослени прекине стручно оспособљавање и усавршавање из оправданих разлога, није дужан надокнадити трошкове, о чему одлуку доноси Управни одбор.

III. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

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

Генерални директор је дужан да организује рад у предузећу тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актима предузећа.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица. Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 51.

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

Члан 52.

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

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

Члан 53.

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

1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

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

3) 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.

Члан 54.

Запослени између навршене 18. и 21. године може да ради на пословима из члана 53. тач. 1) и 2) овог уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 55.

Трошкове лекарског прегледа из члана 53. тачка 3) и члана 54. сноси послодавац.

Члан 56.

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

Члан 57.

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

Запослени млађи од 18 година 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 случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Члан 58.

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 и вибрацијама.

Члан 59.

Запослена жена за време првих 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа, а посебно у последњих осам недеља трудноће.

Члан 60.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохране родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Члан 61.

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.

Члан 62.

Права из чл. 60. и 61. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 63.

На права и обавезе запослене жене на породично одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуства са рада запосленог ради посебне неге детета или друге особе непосредно се примењују одредбе закона.

Члан 64.

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 65.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 64. овог уговора.

Члан 66.

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, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан 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.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 67.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година 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 или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

Члан 70.

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

Члан 71.

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 запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене колективним уговором или уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану општим актом, 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 мировање радног односа у смислу 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. 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.

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 (писано упозорење треба да садржи: 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) и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Генерални директор доноси одлуку о изрицању мере за учињену повреду радне обавезе из члана 74 овог уговора, по поступку утврђеном чланом 86 овог уговора, уз обавезно мишљење репрезентативних синдиката и синдиката чији је запослени члан.

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

Запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења, економских тешкоћа и реорганизације (реструктурирања) предузећа.

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

Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос, под условом да су средства за отпремнину по основу технолошког вишка обезбеђена из средстава послодавца.

Члан 72.

Кад непосредни руководиоци оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља послодавцу захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог. Комисија се формира од једнаког броја представника послодавца и репрезентативних синдиката и синдиката чији је запослени члан. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме које има запослени.

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

Запослени који није задовољан одлуком комисије из става 2. овог члана подноси приговор генералном директору.

Члан 73.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 71. 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 74.

Послодавац може отказати уговор о раду запосленом у случају из члана 71. став 1. тачка 1. по спроведеном поступку утврђеном у члану 72. овог уговора.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из члана 71. став 1. тач. 2. и 3. ако запослени својом кривоцом учини повреду радне обавезе, или не поштује радну дисциплину и то за:

- одбијање налога за извршавање радних обавеза;
- неоправдано изостајање са посла три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току године;
- долазак на рад под утицајем алкохола или наркотика, односно њихова употреба у току рада;
- изазивање нереди и туче у пословним просторијама послодавца;
- непредузимање мера заштите на раду у складу са овим уговором и другим актима, непридржавање прописа о противпожарној заштити утврђених законом и актима послодавца;
- одавање пословне и друге тајне утврђене одлуком предузећа у складу са законом и Статутом;
- противправно присвајање имовине, односно поверених средстава рада,
- захтевање или примање поклона или какве друге користи ради извршења одређене услуге из делатности предузећа.
- уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе запосленима, угоризити живот и здравље запослених.
- давање нетачних података приликом конкурисања за доделу стана или кредита
- непоштовање прописа о безбедности и заштити на раду, односно прописаних мера за безбедност и здрав рад, ненаменско коришћење средстава за рад и опасне материје, некоришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду
- одбијање обављања лекарског прегледа на који се упућује, ако је актом о процени ризика утврђено да ради на радном месту са повећаним ризиком.

Члан 75.

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

Члан 76.

Отказ уговора о раду из члана 71. 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 71. став 1. тачка 4. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом затражи мишљење синдиката чији је запослени члан.

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

Члан 77.

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

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

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

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 78.

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

Члан 79.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 71. тачка 1) овог уговора, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 1) месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) 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 надлежним органом послодавца, 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.

Члан 80.

Ако суд донесе правноснажну одлуку, којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена проведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из става 4. овог члана суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, није могућ, с тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.

Послодавац и запослени могу поднети захтев из ст. 4. и 5. овог члана до окончања главне расправе пред судом.

V. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 81.

Послодавац је у обавези да пре отказа уговора о раду због технолошких, економских, или организационих промена донесе програм решавања вишка запослених.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак комисије је: израда социјалног програма за запослене код послодавца, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности, према критеријумима које ће утврдити Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београда.

Критеријуми које утврди Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београда биће основ за доношење критеријума у социјалном програму послодавца.

Потписници колективног уговора утврђиваће споразумно број запослених за чијим је радом престала потреба.

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

Члан 82.

Социјални програм из члана 81. садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање, рок у коме ће дати отказ, а доносе се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и висину отпремнине коју утврди Комисија за социјални дијалог, а која не може бити нижа од износа отпремнине за добровољни престанак радног односа коју утврди Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београда.

Члан 83.

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

Члан 84.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 71. став 1. тачка 9. овог уговора послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од половине зараде запосленог за сваку навршену годину радног стажа или половине просечне зараде код послодавца за сваку навршену годину радног стажа ако је то за запосленог повољније.

Оснивач и Управни одбор ЈКП „Београдске електране“ одређују додатну стимулацију посебним актом.

Члан 85.

Ако послодавац нема сопствених средстава, или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених овим уговором, користиће средства планирана у буџету оснивача предузећа.

Уколико се средства за исплату отпремнина по основу технолошког вишка запослених обезбеђују из буџета града, критеријуми за обрачун износа отпремнина примениће се из социјалног програма који закључи град са репрезентативним синдикатима.

VI. ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ
И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 86.

Запослени је одговоран за повреду радне обавезе утврђене колективним уговором и уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата: писану пријаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај комисије (састављене од представника репрезентативног синдиката и одговарајуће стручне службе) о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог и одлуку генералног директора са образложењем.

Члан 87.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету, дужан је да штету надокнади 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.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 88.

Генерални директор предузећа или запослени кога он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета

проузрокована и одређује Комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

По једног члана комисије из става 1. овог члана предлажу репрезентативни синдикати, или на захтев запосленог синдикат чији је он члан.

Пријава из става 1. 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 89.

На основу извештаја комисије из члана 88. генерални директор или запослени кога он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Члан 90.

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 91.

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

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, покреће се поступак пред надлежним судом.

Члан 92.

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

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

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади 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 93.

Комисија из члана 88. по спроведеном поступку предлаже послодавцу на који начин и у ком временском периоду ће запослени надокнадити штету ценећи рад, понашање и материјални положај запосленог.

Члан 94.

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 95.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету

ту и трошкове лечења које не може да се обави код надлежне здравствене установе, коју финансира Републички фонд за здравствено осигурање, а на препоруку конзилијума лекара, 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.

Члан 96.

Запослени може да буде привремено 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 71. став 2. и члана 73. став 2. овог уговора.

Под угрожавањем имовине веће вредности сматра се вредност у висини две просечне бруто зараде предузећа месеца који претходи учињеној повреди радне обавезе.

Члан 97.

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

Члан 98.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 96. и 97. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 97. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 99.

Удаљење запосленог по основу овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 71. став 1. тач. 2. до 4. овог уговора.

Члан 100.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 98. овог уговора и износа зараде коју би остварио да ради за време у коме му припада накнада, 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 71. став 1. тач. 2. до 4. овог уговора.

Члан 101.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 71. 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 става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

VII. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 102.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба закона и других прописа из заштите на раду.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у складу са Законом о раду, Законом о здрављу и безбедности на раду, Правилником о заштити на раду и другим општим актима послодавца.

Члан 103.

Послодавац је дужан да рад организује тако да се обезбеди заштиту живота и здравља запослених.

Послодавац се обавезује:

1. да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства за заштиту на раду и опрема се обезбеђују према спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део Правилника о заштити на раду и годишњег плана заштите на раду;

2. да обезбеди израду годишњег плана и програма о заштити на раду и потребна финансијска средства;

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

4. да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад, односно теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту. Оспособљавање запослених за безбедан рад спроводи се сагласно Закону о заштити на раду и програму који утврђује стручна служба – Служба безбедности и здравља на раду;

5. да обезбеди одржавање оруђа за рад у исправном стању, сагласно општем акту послодавца;

6. да се при планирању, изградњи нових погона и увођења нових процеса производње, нових метода рада и слично прибави мишљење репрезентативних синдиката, у року од 30 дана по изради плана и програма, о планираним, односно потребним мерама заштите од буке, штетних материја, вибрација и других штетних утицаја за живот и здравље запослених, уз ангажовање стручне службе предузећа;

7. да обезбеди посебну заштиту жена, омладине и инвалида у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, Законом о раду и другим важећим прописима;

8. да у току календарске године осигура све запослене за случај смрти, инвалидитета или повреде на раду, а висину премије и друге услове осигурања утврдиће Управни одбор предузећа.

Члан 104.

Запослени се обавезују:

1. да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима;

2. да своје послове врше са пуном пажњом, ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених и да правилно рукују оруђима за рад;

3. да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да се старају о спровођењу и унапређењу заштите на раду;

4. да се подвргну одговарајућем алко тесту уколико се посумња да су под утицајем алкохолног пића;

5. да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукују и да их одржавају у исправном стању;

6. да се подвргавају редовним и ванредним превентивно здравственим прегледима, који се обављају у складу са програмом послодавца;

7. да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези са заштитом на раду и заштитом радне и животне средине и обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине у организацији послодавца.

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

Члан 105.

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

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

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

Члан 106.

Запослени има право да одбије да ради послове ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље и ако му послодавац у складу са законом и овим уговором није обезбедио одговарајућа средства за рад и услове за рад.

Члан 107.

Овлашћени представник синдиката има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера заштите на раду у складу са законом и другим прописима.

О предузетим мерама по предлогу из претходног става, послодавац је дужан да обавести председнике синдиката у року од 30 дана.

Члан 108.

Послодавац се обавезује да образује Одбор за безбедност и здравље на раду као саветодавно тело, а које чине представници послодавца и репрезентативних синдиката.

Одбор заштите на раду даје предлоге за побољшање заштите на раду по сопственој иницијативи или на захтев синдиката, оснивача, Управног одбора предузећа и послодавца.

Члан 109.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је обавезан да издвоји средства, а најмање у висини од 0,2% на бруто масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а у циљу превенције радне инвалидности и рехабилитације запослени, на рачун репрезентативних синдиката у складу са споразумом који потпишу репрезентативни синдикати. Запослени су дужни да та средства користе у складу са критеријумима које утврде синдикати.

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

Члан 110.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, колективним уговорима и уговором о раду.

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

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:

- аконтација за текући месец, између 25. и 30. у текућем месецу;
- коначни обрачун зараде до 15. у наредном месецу. Зарада запосленог исплаћује се само у готовом новцу.

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

Члан 111.

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

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);
- других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима и накнада трошкова из члана 121. овог уговора (топли оброк и регрес).

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

Члан 112.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Цена радног часа за запослене код послодавца за текући месец утврђује се на основу одобрене масе средстава из програма пословања, за одговарајући месец и времена 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 113.

Маса зарада за запослене код послодавца утврђује се Пограмом пословања за одговарајућу годину у складу и по-

литиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

Маса зарада за запослене утврђена ст. 1. и 2, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у члану 111, 112, 116, 117, 118, 119, 121. и 122. овог уговора.

Члан 114.

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 код послодавца.

Вредност посла из става 1. овог члана утврђује се колективним уговором.

Члан 115.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону 1 према 6.

Члан 116.

Коефицијент за утврђивање цене рада послова који запослени обавља садржи све елементе по основу сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме, утврђених општим актом о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

КОЕФИЦИЈЕНТИ ЗА ТИПИЧНА РАДНА МЕСТА

Група послова	Стручна спрема	Назив радног места – посла	Коефицијент сложености
1	2	3	4
I	НК	Хигијеничар-почетник; Хигијеничар	1.38–1.76
II	НСС	Физички радник; Помоћни радник; НК радник; Помоћни радник за изворе;	1.65–1.80
III	ПК	Кафе куварица; Копиранти; Курир-возач; Дактилограф; Чувар; Помоћни радник на ложењу угљем; Помоћник руковаоца мреже кућних грејних инсталација; Помоћник руковаоца мреже предајних станица; Помоћни радник у пратећим службама	1.68–2.32
IV	КВ	Телефониста; Возач; Молер; Столар; Керамичар; Лимар; Вулканизер; Аутолимар; Аутомеханичар; Зидар; Бравар; Шамотер; Руковаоц мреже; Руковаоц грађевинских Машина; Лаборант; Електромонтер; Електроинсталатер; Електричар 2; Монтер централног грејања; Машинбравар; Металоглодач; Горионичар, Помоћник Руковаоца топлане; Заваривач; Картотекар;	2.04–2.76
V	ССС	1 Помоћник магационера; Телефониста; Архивар; Дактилограф; Секретар; Возач; Администратор; Администратор оператер; Оператер; Помоћник руковаоца топлане; Руковаоц блоковске котларнице; Руковаоц хемијске припреме воде; Руковаоц парних котлова; Руковаоц горива, Диспечер за горива; Машински техничар; Хемијски техничар; Аутоматичар; Електротехничар; Електроничар; Грађевински техничар; Прецизни механичар; Референт саобраћаја; Референт; Економски Техничар; Технички цртач; Техничар; Координатор организатор; Лаборант; Самостални референт; Ватрогасац; Портир; Сервисер; Главни кувар; Кувар; Пекар; Сарадник; Благајник; Књиговођа	2.35–3.05
VI	ВКВ	Руковаоц котловског и разводног постројења; Руковаоц мреже; Монтер централног грејања; Старешина смене; Заваривач; Пословођа; Машинбравар; Бравар; Лимар; Металостругар; Електроенергетичар; Дежурни електричар; Аутоматичар; Горионичар; Зидар-тесар-бетонирац; Руковаоц грађевинских машина; Возач Б, Ц и Е категорије; Зидар шамотер; Водоинсталатер; Молер; Столар; Референт; Аутомеханичар; Координатор; Испитивач; Сарадник; Билансиста; Књиговођа; Контиста; Шеф службе транспорта; Пословођа топлотних извора; Руковаоц топлане; Старешина смене топлотног извора преко 500 MW	2.77–3.79
VII	ВШС	Референт; Координатор; Инжењер; Старешина смене; Испитивач; Организатор; Виши референт; Сарадник на пројекту; Погонски инжењер; Главни диспечер; Оператер; Економиста; Правник;	3.06–4.00
VIII	ВСС	Инжењер 3; Правник 3; Економиста 3; Инжењер 2; Правник 2; Економиста 2; Стручни сарадник 3; Референт 3; Стручни сарадник 2; Референт 2; Сарадник 3; Сарадник 2; Испитивач; Инжењер 1; Правник 1; Економиста 1; Стручни сарадник 1; Референт 1; Сарадник 1; Самостални референт; Самостални испитивач; Главни инжењер; Координатор; Шеф службе; Вођа тима;	3.60–5.00
IX	ВСС	Вођа пројекта, Шеф сектора за производњу, дистрибуцију и предају; Помоћник директора за коорпоративни развој; Помоћник директора ПИУ, ЦДП; Руководилац сектора; Помоћник директора организационе целине за сектор; Помоћник директора организационе целине; Директор центра; Директор тима за корпоративни развој; Директор ПИУ, ЦДП; Директор организационе целине; Извршни Директор; Помоћник генералног директора; Заменик генералног директора	5.50–8.28

Коефицијентима из овог члана вредновани су и услови рада који се односе на: рад у сменама, рад у турнусу, рад на отвореном.

Радна места за која је предвиђен рад у смени и посебни услови рада утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

Послодавац и репрезентативни синдикати су обавезни да у року од 60 дана, рачунајући од када послодавац донесе Правилник о организацији и систематизацији послова, утврде вредност – коефицијент за сваки посао у складу са ставом 5. овог члана.

Члан 117.

Основна зарада из члана 112. уговара може с уговором о раду уговорити и у већем износу.

Основна зарада из члана 112. 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,
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности јавног предузећа.

Члан 118.

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

Увећање зарада – стимулација запосленима може се вршити, на основу критеријума утврђених општим актом предузећа, из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање – стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу одлуке генералног директора о расподели средстава за увећање зараде (стимулација) и умањење зараде запосленима у ЈКП „Београдске електране”.

Члан 119.

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 радног времена – 45% од основице;
- рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради – 150% од основице;
- рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 45%;
- рад недељом – 15% од основице;
- рад у смени – 3%;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу 0,5% од основице.

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

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

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

Члан 120.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова која су у функцији извршења послова, за месечну исхрану у току рада, за регрес за коришћење годишњег одмора и у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Послодавац обезбеђује:

- месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 20% од просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем ојављеном податку Републичког завода за статистику која се испалаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде на основу присуства на раду запосленог за текући месец, прерасподеле и службеног пута.
- регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар месец претходне године.

Запослене на породичном одсуству и запослени који примају накнаду зараде због привремене спречености за рад из средстава органа за обавезно здравствено осигурање за цео месец, исплатиће се неисплаћени део регреса по завршетку боловања.

Члан 121.

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

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

Члан 122.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то:

1. у висини од 75% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

3. Запослени инвалид II категорије има право на накнаду зараде по основу инвалидности за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана и преко 30 дана у висини од 75% и по основу стеченог права инвалидности која се исплаћује у складу са одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурања. Накнада зараде по основу инвалидности исплаћиваће се на терет предузећа.”

Члан 123.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи, у висини утврђеној општим актом и овим Уговором.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз као једино средство превоза на удаљености до 50 км од седишта послодавца;

2. дневницу за службено путовање у земљи за исхрану и лични превоз у месту (градски превоз) у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику:

– запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на службеном путу и за остатак времена од најмање 12 часова;

– запослени има право на 50% пуне дневнице ако је на службеном путу провео од осам до 12 часова, или за остатак времена од 8 до 12 часова код путовања преко 24 часа;

– запослени нема право на дневницу ако је на службеном путу провео мање од 8 часова, или је остатак времена код путовања преко 24 часа мањи од осам часова, с тим што се путни трошкови, трошкови превоза (карте за авион, железницу, аутобус, аеродромске таксе, путарина, жетони за перон...) признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења (спавање са доручком) до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорији;

– у случају плаћеног полупансиона запосленом припада 50% прописане дневнице;

– коришћење телефона, телеграма, телефакса на службеном путовању, а који су неопходни за обављање одређених послова, признају се на основу приложених рачуна, који су одобрени и потписани од стране послодавца;

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

– исплата по коначном обрачуну (разлика између исплаћене аконтацију и коначног обрачуна) може се извршити само уплатом на девизни рачун физичког лица, или у корист рачуна налогодавца;

– исплата по коначном обрачуну за мање износе и износе у металним апоенима се исплаћује у динарском износу, или уплаћује на благајни послодавца у динарима, а према курсу НБС-а;

– трошкови превоза сопственим возилом се признају у

висини до 30% од цене литра бензина по пређеном километру, при чему је запослени дужан да поднесе рачун из кога се може утврдити цена бензина у националној валути.

4. дневница у смислу става 2. тач. 2. и 3. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

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

– не могу се посебно признати издаци за гориво, оправке возила и слично јер су то трошкови власника аутомобила;

– признају се само директни трошкови: трошкови паркирања, путарине, мостарине и сл. на основу приложених рачуна.

5. трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену и теренски додатак у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику.

Рад и боравак на терену подразумева радни боравак запослених ван седишта послодавца и организационог дела у трајању дужем од 15 дана непрекидно.

Члан 124.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом:

1. Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, – у висини три зараде коју је 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;

2. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице – у висини трошкова погребних услуга, према просечним ценама ЈКП за погребне услуге, а највише у висини две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

3. Накнаду штете због повреде на раду у складу са чланом 95. овог уговора.

4. Солидарну помоћ за случајеве:

– дуже или теже болести, здравствене рехабилитације и наступа теже инвалидности запосленог и брачног друга и деце (према којим запослени има обавезу издржавања), у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене у предузећу;

– уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода, према записнику комисије послодавца за утврђивање настале штете, али не више од десет просечних зарада исплаћених код послодавца у месецу који претходи исплати солидарне помоћи;

– смрти родитеља, усвојеника и усвојиоца запосленог, у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене у предузећу за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– набавке лекова за запосленог, брачног друга и деце (према којима запослени има обавезу издржавања), до из-

носа трошкова према приложеним рачунима, који нису на листи Фонда здравственог осигурања.

5. Послодавац је дужан да врши исплате запосленима поводом јубилеја предузећа и годишњице рада предузећа и других пригодних прилика по претходно добијеној сагласности од оснивача.

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

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

6. Послодавац је дужан да исплати запосленом јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада радника у предузећу, у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда. Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме се стиче право.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу, запослени стиче:

1. за 10 година рада код послодавца 1 просечна зарада
2. за 15 година рада код послодавца 1,5 просечна зарада
3. за 20 година рада код послодавца 2 просечне зараде
4. за 25 година рада код послодавца 2,5 просечне зараде
5. за 30, 35 и 40 година рада код послодавца 3 просечне зараде код послодавца

Члан 125.

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

Члан 126.

Запослени имају право на додатно добровољно пензијско осигурање за које премију плаћа послодавац до износа на који се не плаћају доприноси, по основу стеченог права почев од 2007. године и даље.

Запослени имају право на колективно осигурање од последица незгода и за случај тежих болести и хируршких интервенција, а исплату врши послодавац у сагласности са градоначелником града Београда.

Члан 127.

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% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета.

Члан 128.

Послодавац минималну зарату може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз сагласност репрезентативног синдиката у периоду не дужем од три месеца 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.

IX. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 129.

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

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

Члан 130.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске промене или уговарања концесија предузећа и имају право давања мишљења и предлога.

Члан 131.

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

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

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 132.

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

Члан 133.

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 и социјални положај запослених и услове рада;

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

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

Члан 134.

Послодавац је дужан:

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;

– да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу за-

последних и послодавца, који произлазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде најмање у висини накнаде зараде коју је остварио пре избора на функцију председника синдиката;

– да председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 40 плаћених часова месечно у предузећу до 200 запослених, и по један час месечно више на сваких даљих 100–1.000 чланова, и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;

– да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова;

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

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

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

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

Члан 135.

Председник синдиката и чланови одбора, председници синдикалних подружница и синдикални повереници, ако поступају у складу са законом и колективним уговорима, не могу се распоредити на друго радно место, односно код другог послодавца без сагласности синдиката коме припада и не може се утврдити престанак потребе за њиховим радом или на други начин довести у неповољан положај због синдикалних активности за време обављања својих функција и у року од две године по престанку функције.

Члан 136.

Синдикат у предузећу дужан је да свој рад организује тако да не омета редован рад и функционисање предузећа и не ремети прописан ред и дисциплину.

Члан 137.

Запослени код послодавца могу да образују савет запослених од пет до девет чланова.

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета запослених.

Поступак за предлагање, избор и опозив чланова савета запослених води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима.

Савет запослених разматра питања, даје мишљења и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених на начин и под условима утврђеним у закону и колективним уговорима.

XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 138.

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.

Оснивач посебним актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада.

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

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

XII. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 139.

Овај уговор закључује репрезентативни синдикат, послодавац и оснивач предузећа, а сматра се закљученим када га потпишу сви учесници овог уговора.

Члан 140.

Представници репрезентативног синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог уговора, морају имати овлашћење свог органа.

У поступку преговарања ради закључивања овог уговора, репрезентативни синдикат је дужан да оствари сарадњу са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 141.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора. Писани предлог мора бити образложен.

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.

Члан 142.

Овај уговор примењује се на све и запослене код послодавца.

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

Члан 143.

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

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

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

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

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 144.

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

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

У арбитражно веће сваки потписник овог уговора именује по два представника, који између себе бирају председника.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике и доноси се једногласно.

Члан 145.

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

ХИИ. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 146.

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

Члан 147.

На питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе других општих аката послодавца усклађених са Законом о раду и колективним уговорима.

Члан 148.

Правилник о организацији и систематизацији послова у ЈКП „Београдске електране” бр. I-828 од 13. јануара 2006. године и донети анекси – Одлука о коефицијентима за сваки посао бр. I-3398 од 30. јануара 2007. године и даље се примењују.

Члан 149.

Овај уговор се закључује на три године.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника овај колективни уговор и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца и примењује их најмање две године од дана преузимања.

Члан 150.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Београдске електране” („Службени лист града Београда”, број 6/07.)

Члан 151.

Даном ступања на снагу овог уговора, остали акти послодавца усагласиће се са одредбама овог уговора у року од 90 дана.

Члан 152.

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

Јавно комунално предузеће „Београдске електране”

Бр. I-3474, 8. априла 2010. године

Генерални директор
Зоран Предић, с. р.

Град Београд

Бр. 110-1228/10, 16. априла 2010. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

Репрезентативни синдикати

Синдикат ЈКП „Београдске електране” „Независност”

Бр. I-54, 8. априла 2010. године

Председник
Даница Миљковић, с. р.

Синдикат ЈКП „Београдске електране” „Самостални синдикат”

Бр. 9/10, 8. априла 2010.

Председник
Драган Јекић, с. р.

Градоначелник града Београда, 7. априла 2010. године, на основу члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02, 107/05, 108/05 и 123/07), члана 23. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 16/97 и 42/98) и члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08 и 6/10), донео је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ЦЕНОВНИК УСЛУГА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „АДА ЦИГАНЛИЈА” – 2010.

1. Даје се сагласност Јавном предузећу „Ада Циганлија” из Београда на Ценовник услуга, који је донео Управни одбор под бројем 421/1 на седници одржаној 26. јануара 2010. године.

2. Решење и Ценовник објавити у „Службеном листу града Београда”, а Ценовник се примењује наредног дана од дана објављивања.

Градоначелник града Београда
Број 38-1117/10-Г, 7. априла 2010. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

На основу члана 16. Закона о Јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02, 107/05, 108/05 – исправка и 123/07 – др. закон) члана 23. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 16/97 и 42/98) и члана 47. Статута ЈП „Ада Циганлија” Београд, Управни одбор ЈП „Ада Циганлија” на деветнаестој седници одржаној 26. јануара 2010. године, донео је

ЦЕНОВНИК УСЛУГА ЈП „АДА ЦИГАНЛИЈА” – 2010.

I. ЦЕНОВНИК УСЛУГА НА МАРИНИ

Ред. бр.	Врста услуге	Цена без ПДВ-а (динара месечно)
1.	Услуге привеза чамца дужине до 4 m	1.601,70
2.	Услуге привеза чамца дужине преко 4 m у зависности од ширине чамца Б:	
	– до Б = 2 m (1 локација)	2.000,00
	– до Б = 3 m (1,5 локација)	3.000,00
	– до Б = 4 m (2 локације)	4.000,00
3.	Услуга коришћења кабине	1.601,70
4.	Услуга коришћења понтона	16.101,70

II. ЦЕНОВНИК УСЛУГА ЗА СПЛАВ РЕСТОРАНЕ

Ред. бр.	Врста услуге	Цена без ПДВ-а (динара месечно)
1.	Услуга привеза сплав ресторана (лок 1–13)	7.415,26
2.	Услуга привеза сплав ресторана (лок 13–23)	6.016,95

III. ЦЕНОВНИК УСЛУГА КОРИШЋЕЊА ЛОКАЦИЈА ПРИВЕЗА СПЛАВ КУЋИЦЕ

Ред. бр.	Врста услуге	Цена без ПДВ-а (динара годишње)
1.	За локацију у дужини од 9 m приобаља	5.932,21
2.	За обављање привредне делатности	14.000,00

IV. ЦЕНОВНИК УСЛУГА КОРИСНИЦИМА ЗЕМЉИШТА РАДИ ОБАВЉАЊА ДЕЛАТНОСТИ

Делатност	Период	Зона	Дин / m ²	+ паушал / Дин
Угоститељство	1. VI–31. VIII	I	307,93	23.235,20
		II	252,81	
		III	153,80	
	1. IV–31. V 1. IX–31. X	I	153,80	11.617,60
		II	126,41	
		III	76,69	
	1. XI–31. III	I	30,74	2.323,50
		II	25,23	
		III	15,32	
Бицикл центар Продаја воћа Штампа и дуван	1. VI–31. VIII		267,65	8.930,50
	1. IV–31. V, и 1. IX–31. X		133,50	4.462,60
	1. XI–31. III		26,74	885,10

Напомена:

Прва зона почиње од судијског торња до почетка трибина код „Округлог купатила” на левој обали Савског језера и десна обала Савског језера,

Друга зона почиње од трибина на „Округлом купатилу” до рени бунара број 13/1 на левој обали Савског језера,

Трећа зона почиње од рени бунара број 13/1 до краја плаже узводно на левој обали Савског језера и остали простори који нису ушли у прву и другу зону, као и простори ван зоне купалишта.

V. ОСТАЛЕ УСЛУГЕ

Ред. бр.	Врста услуге	Цена без ПДВ-а (динара)
1.	Паркирање возила	дневно 211,86
2.	Паркирање возила која имају хибридни или електрични погон	дневно 105,94
3.	Вожња туристичким возићем појединачна	карта 67,80
4.	Вожња туристичким возићем за групне потребе	сат 5.084,75
5.	Накнада за издавање БАРКОД – пропусница за паркирање возила за лица по уговору Накнада за продужење важности БАРКОД пропусница за паркирање возила	годишње 483,05
6.	МЕСЕЧНА пропусница за паркирање возила за лица по уговору	месечно 1.372,89
7.	Накнада за изгубљену БАРКОД пропусницу	ком 1.449,15
8.	Изнајмљивање судијског торња у функцији спортских и других манифестација	по часу 11.016,95
9.	Услуге коришћења кабина на Округлом купатилу	годишње 3.389,83
10.	Венчање у „Парку за венчања”	дану 7.203,39

VI. НАКНАДА ШТЕТЕ ПРИЧИЊЕНЕ ОД СТРАНЕ ТРЕЋИХ ЛИЦА

Ред. бр.	Врста штете	Цена без ПДВ-а (динара)
1.	Лом или уништење високофреквентне аутоматске рампе „САМЕ”	144.500,00
2.	Оштећење или уништење руке аутоматске рампе – оригинал „САМЕ”	24.570,00
3.	Оштећење или уништење руке аутоматске рампе – летва	1.720,00
4.	Ломљење заштитних стубића (луткица)	2.430,00
5.	Уништење или оштећење великог пластичног контејнера	6.370,00
6.	Уништење или оштећење мале пластичне канте – жардињере, као и пластичних стадионских столица	1.270,00
7.	Исписивање графита по јавном објекту и другим површинама	635,00
8.	Ломљење поља оградe у јавном WC-у	2.430,00
9.	Лом лавадоа у јавном WC-у	3.670,00
10.	Лом водокотлића у јавном WC-у	3.020,00
11.	Лом огледала у јавном WC-у	2.540,00
12.	Оштећење и лом сијалице и лампона јавне расвете	4.750,00
13.	Оштећење панона, станице „Ада-воза” или спасилачке куле	1.270,00
14.	Оштећење туша на јавном купалишту	635,00
15.	Оштећење АНТИВАНДАЛ туша на јавном купалишту	2.910,00
16.	Оштећење чесме на јавном купалишту	375,00
17.	Оштећење АНТИВАНДАЛ чесме на јавном купалишту	2.700,00
18.	Оштећење или уништење металног заштитног браника на улазно-излазној рампи	5.775,00
19.	Оштећење стуба јавне расвете	15.000,00
20.	Оштећење рефлектора	4.650,00

VII. ЦЕНОВНИК УСЛУГА ЗА КОРИШЋЕЊЕ ПОВРШИНА ПРЕДУЗЕЋА ЗА РЕКЛАМИРАЊЕ

У периоду од 1. VI до 31. VIII

Ред. бр.	Рекламна површина	Цена без ПДВ-а по m ² панона (динара дневно)
1.	до 1 m ²	26,45
2.	од 1,1 m ² до 3 m ²	52,90
3.	од 3,1 m ² до 12 m ²	160,35
4.	преко 12,1 m ²	320,20

У периоду од 1. IX до 31. V

Ред. бр.	Рекламна површина	Цена без ПДВ-а по m ² панона (динара дневно)
1.	до 1 m ²	11,10
2.	од 1,1 m ² до 3 m ²	20,85
3.	од 3,1 m ² до 12 m ²	64,00
4.	преко 12,1 m ²	128,00

VIII. ЦЕНОВНИК УСЛУГА КОРИШЋЕЊА ПОСЛОВНОГ ПРОСТОРА ПРЕДУЗЕЋА

Врста пословног простора	Цена без ПДВ-а по m ² (динара месечно)
а) Канцеларије за закупце	213,00
б) Канцеларије за закупце који обављају делатности политичких странака, и др.	200,84
в) Магацини	382,00
г) Локали	у периоду од 1. VI до 31. VIII 808,47 у периоду од 1. IV до 31. V 404,23 у периоду од 1. IX до 31. IX 80,84
д) Занатска делатност	438,00
д) Атељеи	47,00
д) Спортски клубови	у периоду од 1. V до 30. IX 47,00 у периоду од 1. X до 30. IV 23,50

IX. ЦЕНОВНИК УСЛУГА КОРИШЋЕЊА СПОРТСКИХ ТЕРЕНА СА ПРИПАДАЈУЋОМ ОПРЕМОМ

Ред. бр.	Врста услуге	Цена без ПДВ-а (динара)
1.	Услуге коришћења фудбалског стадиона	по часу Дневно 10.169,50 Ноћно 20.338,99
	<i>Напомена:</i> – Услуга изнајмљивања фудбалског стадиона обухвата коришћење фудбалског стадиона са вештачком травом у утврђеном термину, уз могућност коришћења свлачионица, тушева, канцеларија за протокол и економат.	– пакет – (12 термина) – дневни 81.355,93 – пакет – (48 термина) – дневни 244.067,80 – пакет – (12 термина) – ноћни 122.033,90

Напомена:

Услуга изнајмљивања фудбалског стадиона обухвата коришћење фудбалског стадиона са вештачком травом у утврђеном термину, уз могућност коришћења свлачионица, тушева, канцеларија за протокол и економат.

X. ЦЕНОВНИК УСЛУГА НА ИНТЕРНОМ РАЗГЛАСУ „РАДИО АДА”

Ред. бр.	Врста услуге	Цена без ПДВ-а (динара)
1.	Емитовање рекламних динглова	1.000,00
2.	Реемитовање програма других радио-станица по сагу	1.500,00
3.	Снимање рекламног спота по дану	100.000,00

XI – НАКНАДА ЗА ПРУЖАЊЕ УСЛУГА ТРЕЋИМ ЛИЦИМА

Ред. бр.	ВРСТА	Цена без ПДВ-а (динара)
1.	Рад НК радника по часу	300,00
2.	Рад ПК радника по часу	350,00
3.	Рад КВ радника по часу	400,00
4.	Рад КВ електричара по часу	450,00
5.	Рад КВ водоинсталатера по часу	
6.	Рад камиона по часу	1.000,00
7.	Рад косачице за подводно кошење по часу	9.000,00
8.	Транспорт уређаја и машина приколицом по km	110,00

**ХИ. ЦЕНОВНИК УСЛУГА ЗА ОДРЖАВАЊЕ СПОРТСКИХ И ДРУГИХ МАНИФЕСТАЦИЈА
НА ПРОСТОРУ АДЕ ЦИГАНЛИЈЕ**

Ред. бр.	Врста услуге			Цена без ПДВ-а (динара)
1.	Атлетске трке око језера	до 100 учесника	до три часа	13.728,82
		од 100 до 500 учесника		22.881,36
		преко 500 учесника		41.186,44
2.	Одбојка на песку	два игралишта	цео дан (до 10 сати)	32.033,90
		једно игралиште без рефлектора	по часу	2.745,76
		једно игралиште са рефлекторима		4.576,27
		два игралишта без рефлектора		7.322,03
		два игралишта са рефлекторима		
3.	Спортска игралишта	мали фудбал – вештачка трава	по часу	2.745,76
		мали фудбал		915,26
		кошарка		728,81
		одбојка		
4.	Акваторијум	кајак/кану-велање	дан	45.762,71
		скијање на води		
		једриличаријење		
		пливање, роњење, пливање перајима		9.152,55
5.	Понтон, централне трибине (за музичке, сценске, плесне, фолклорне и сл. манифестације)			дан 4.576,27
6.	Триатлон			дан 27.457,63

Напомена:

– *Атлетске трке око језера* – услуга подразумева коришћење пешачких и других саобраћајница на простору Аде Циганлије, ангажовање служби ЈП Ада Циганлија на обезбеђивању трасе трке и преумеравању редовног саобраћаја у току трке, постављање стартних и циљних капија, ангажовање службе одржавања на чишћењу пре и после манифестације и коришћење разгласа ЈП Ада Циганлија за најаву манифестације.

– *Одбојка на песку* – услуга подразумева коришћење стадиона за одбојку на песку који се састоји од два игралишта, трибина и пратећег објекта – свлачионице.

– *Спорјска игралишта* – обухваћено је игралиште за мали фудбал са вештачком травом које има голове и заштитну ограду од жице, док су друга игралишта са бетонском подлогом, трибинама, клупама за резервне играче и записничким столом. Мреже за игралишта и њихова монтажа и демонтажа су урачунате у цену. Могуће је коришћење прикључка за струју и тоалета и чесми.

– *Акваторијум* – услуга подразумева коришћење предметног простора за реализовање спортских активности на води, постављање стаза (сајле на којима су причвршћене бове) за веслање, кајак/кану и слично, као и ангажовање потребних служби ЈП „Ада Циганлија” на монтирању и демонтирању стаза, и других служби предузећа према потреби.

– *Понтион, централне трибине* – услуга подразумева коришћење површине испред централних трибина и пловног објекта – понтона испред трибина, уз могућност коришћења прикључка за струју и ангажовање служби одржавања Ј.П. „Ада Циганлија”.

– *Триатлон* – услуга подразумева коришћење акваторијума, пешачких и других саобраћајница, ангажовање служби ЈП „Ада Циганлија” на обезбеђивању простора одржавања манифестације и преумеравање саобраћаја и на пословима чишћења и одржавања хигијене и других служби ЈП „Ада Циганлија” према потреби.

ХИИ-а ЦЕНОВНИК УСЛУГА ЗА ОДРЖАВАЊЕ ПРОМОТИВНИХ АКТИВНОСТИ

Ред. бр.	Површина у m ²	Зона	Јединица мере	Цена без ПДВ-а (динара)
1.	0 – 10	I	дан	20.000,00
		II		10.000,00
		III		5.000,00
2.	10 – 50	I	дан	40.000,00
		II		30.000,00
		III		20.000,00
3.	50 – 100	I	дан	80.000,00
		II		60.000,00
		III		40.000,00
4.	Преко 100	I	дан	120.000,00
		II		100.000,00
		III		80.000,00

Напомена:

Прва зона почиње од судијског торња до почетка трибина код „Округлог купатила” на левој обали Савског језера и десна обала Савског језера,

Друа зона почиње од трибина на „Округлом купатилу” до рени бунара број 13/1 на левој обали Савског језера,

Трећа зона почиње од рени бунара број 13/1 до краја плаже узводно на левој обали Савског језера и остали простори који нису ушли у прву и другу зону, као и простори ван зоне купалишта.

Напомена:

Цене за коришћење две или више локација, или за четири и више дана могу се умањити до 20%.

Цене за кориснике који користе простор више пута у току године могу се умањити до 20%.

Цене за кориснике који користе простор радним даном (понедељак–петак) могу се умањити до 20%.

Цена за агенције које врше промотивне активности умањује се за 15%.

XIII-б ЦЕНОВНИК УСЛУГА ЗА ОДРЖАВАЊЕ МОБИЛНИХ ПРОМОТИВНИХ АКТИВНОСТИ

Ред. бр.	Период	Број промотера	Цена без ПДВ-а (динара)
1.	дан	1	10.000,00

Напомена:

Цене за кориснике који користе простор радним даном (понедељак–петак) могу се умањити до 20%.

Цена за агенције које врше промотивне активности умањује се за 15%.

XIV. ЦЕНОВНИК УСЛУГА КОРИШЋЕЊА ТЕНИСКИХ ИГРАЛИШТА

Ред. бр.	Врста закупа	Период године	Количина	Јединица мере	Цена без ПДВ-а (динара)
1.	Годишња карта	1. I–31. XII	52	сат	59.322,03
2.	Сезонска карта	1. IV–30. IX 1. X–31. III	26 26	сат сат	21.186,44 42.372,88
3.	Дневна карта хала 08–17h	1. I–31. XII	1	сат	1.355,93
4.	Дневна карта хала 17–23h	1. I–31. XII	1	сат	1.694,92
5.	Обука у тенису – појединачни час	1. I–31. XII	1	сат	1.271,19
6.	Обука у тенису	1. I–31. XII	2 сата седмично на месечном нивоу (8) 3 сата седмично на месечном нивоу (12) 4 сата седмично на месечном нивоу (16) 5 сата седмично на месечном нивоу (20)	месечни пакет	5.084,75 6.779,66 8.474,58 10.169,49
7.	Тренинг развоја специфичних функционалних и моторичких способности	1. I–31. XII	30 сати месечно	месечни пакет	12.711,87
8.	Котизација за учешће на турниру	1. I–31. XII	1	учесник	857,46
9.	Дневна карта – откривена игралишта	1. I–31. X	1	сат	423,73
10.	Дневна карта – откривена игралишта уз коришћење рефлектора	1. I–31. X	1	сат	677,97

Напомена:

– *Годишња картица* – односи се на закуп једног тениског игралишта током целе календарске године и то један сат седмично, укупно 52 сата годишње.

– *Сезонска картица* – односи се на закуп једног тениског игралишта у периоду од шест месеци (један сат седмично, 26 сати укупно), и то а) зимска сезонска карта за период 1. 10–30. 09. и б) летња сезонска карта за период од 1. 10–31. 03.

– *Обука у тенису – појединачни рад* – односи се на услугу стручно педагошког рада једног тренера са једним полазником обуке. Наведени износ се односи само на предметну услугу, док се закуп игралишта наплаћује према Ценовнику.

– *Обука у тенису* – односи се на стручно педагошки рад тренера са полазником школе у наведеном обиму на седмичном нивоу, исказано за цео месец.

Тренинг развоја специфичних функционалних и моторичких способности – односи се на стручно педагошки рад тренера са полазником за 30 сати месечно.

Котизација за учешће на турниру – односи се на накнаду која се наплаћује сваком учеснику тениског турнира.

1. У цене услуга није урачунат порез на додату вредност.
2. Ценовник услуга ЈП „Ада Циганлија” доставити оснивачу на сагласност.
3. Ценовник услуга ЈП „Ада Циганлија” се примењује почев од наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”, а објавиће се по добијеној сагласности градоначелника града Београда,
4. Даном ступања на снагу овог ценовника, престаје да важи ценовник објављен у „Службеном листу града Београда”, бр. 46/2008 и 11/2009.

ЈП „Ада Циганлија”
Број 421/1, 26. јануара 2010. године

Директор
Зоран Гајић, с. р.

На основу чл. 5. и 7, члана 10. став 3, члана 13. став 1. и члана 14. став 3. Одлуке о јавним паркиралиштима („Службени лист града Београда”, бр. 18/03, 3/06 и 42/09) и члана 23. Одлуке о Градској управи града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 51/08 и 61/09), секретар Секретаријата за саобраћај донео је

РЕШЕЊЕ

О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ РЕШЕЊА О ОПШТИМ ПАРКИРАЛИШТИМА

1. У Решењу о општим паркиралиштима („Службени лист града Београда”, бр. 44/09 и 2/10), у тачки 2. наслов „Зона 3”, поднаслов „ван круга двојке”, део 3.3, после речи: „Кајмакчаланска (од Бранка Крсмановића до Војводе Шупљикца)” уписују се следеће речи:

део 3.4

- „– Булевар краља Александра (од Бранка Крсмановића до Батутове),
- Рузвелтова (десна страна од Краљице Марије до Димитрија Туцовића),
 - Димитрија Туцовића,
 - Батутова,
 - Краљице Марије (од Рузвелтове до Булевара краља Александра),
 - Челопечка,
 - Држићева,
 - Митрополита Мраовића,
 - Захумска,
 - Ђуке Динић,
 - Бањска,
 - Ђирила и Методија,
 - Милорада Шапчанина,
 - Луке Вукаловића,
 - Лазе Докића,
 - Далматинска (од Лазе Докића до Рузвелтове),
 - Мраовића сокаче,
 - Војводе Богдана,
 - Војводе Бране,
 - Игманска (од Димитрија Туцовића до Захумске),
 - Марка Орешковића (од Димитрија Туцовића до Булевара краља Александра),
 - Војводе Саватија,
 - Хаџи-Мустафина,
 - Пећска,

- Ђаковачка,
- Ђевђелијска,
- Живка Карабидеровића,
- Чича Илијина,
- Перистерска,
- Милана Милићевића,
- Бранка Крсмановића (од Димитрија Туцовића до Булевара краља Александра),
- Тршћанска,
- Милана Ракића (од Тршћанске до Батутове),
- Прешевска (од Батутове до Тршћанске),
- Шабачка,
- Једренска,
- Велимира Рајића,
- Живојина Жујовића (од Прешевске до Димитрија Туцовића),
- Димитрија Давидовића,
- Чеде Мијатовића,
- Радоја Домановића,
- Милоша Зечевића,
- Велебитска,
- Анте Богићевића.”

2. У тачки 3. став 1. у алинеји 2. бришу се речи под редним бројем 6).

3. У тачки 3. став 1, у алинеји 3. после речи под редним бројем 7) брише се тачка уписује тачка зарез и речи: „8) Мали калемегдан; 9) паркиралиште код СРЦ „25. мај” (наставак улице Тадеуша Кошћушка); 10) паркиралиште оивичено улицама Дунавска, Дубровачка и Мике Аласа”

4. У тачки 3. став 1. у алинеји 4. бришу се речи: „–Пећка (од Булевара краља Александра до Ђаковачке)”.

5. У тачки 4. наслов „Зона 1”, после речи: „Хиландарска (од Карађорђево до Даре Ранђић)” уписују се речи: „– Дула Караклајића до Карађорђево (уз парк)”.

6. У тачки 4. наслов „Зона 2”, после речи: „Краља Петра I (од Милана Којића до Др Ђорђа Ковачевића)” уписују се речи: „– Николе Вујачића (од Дула Клараклајића до Карађорђево)”.

7. У тачки 6. став 1. после речи: „паркирања”, брише се тачка, уписује зарез и следеће речи: „с тим што се повлашћена паркинг карта за зону 3 у кругу двојке, може користити и у делу 3.2 ван круга двојке.”

8. У тачки 6. став 2. мења се и гласи: „Повлашћена паркинг карта ван круга двојке важи за одређени део ван круга двојке за који је издата и омогућава коришћење паркинг места без временског ограничења паркирања, с тим што се повлашћена паркинг карта ван круга двојке за део 2.2 може користити и у делу 3.1, за део 3.3 може користити и у делу 2.2 и 3.1, за део 3.4 може се користити и у делу 3.3, а за део 3.2 може се користити и на паркиралишту без временског ограничења паркирања оивиченом улицама Дунавска, Дубровачка и Мике Аласа”.

9. У тачки 8. ставу 1. бришу се речи: „– Краљице Марије (од Рузвелтове до Булевара краља Александра), – Пећка (од Булевара краља Александра до Ђаковачке)”.

10. Ово решење ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Град Београд – Градска управа града Београда
Секретаријат за саобраћај
IV-01 број 344.16-749/2010, 16. априла 2010. године

Секретар
Драгољуб Ђаконовић, с. р.

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА**ВРАЧАР**

Скупштина градске општине Врачар, на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 46. став 1. тачка 1. и става 3. Закона о локалним изборима („Службени гласник Републике Србије”, број 129/2007), и члана 15. став 1. тачка 17. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008), донела је

ОДЛУКУ**О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР**

1. Утврђује се престанак мандата одборника Скупштине градске општине Врачар, са изборне листе Врачар за европску Србију – Борис Тадић Игор Гаталице, због подношења оставке.
2. Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар, на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 46. став 1. тачка 1. и става 3. Закона о локалним изборима („Службени гласник Републике Србије”, број 129/2007), и члана 15. став 1. тачка 17. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008), донела је

ОДЛУКУ**О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР**

1. Утврђује се престанак мандата одборника Скупштине градске општине Врачар, са изборне листе Врачар за европску Србију – Борис Тадић Ивана Русковића, због подношења оставке.
2. Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар, на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 46. став 1. тачка 1. и става 3. Закона о локалним изборима („Службени гласник Републике Србије”, број 129/2007), и члана 15. став 1. тачка 17. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008), донела је

ОДЛУКУ**О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР**

1. Утврђује се престанак мандата одборника Скупштине градске општине Врачар, са изборне листе Либерално демо-

кратске партије Чедомир Јовановић Војиславу Новаковићу, због подношења оставке.

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

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар, на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 56. Закона о локалним изборима („Службени гласник Републике Србије”, број 129/2007), и чл. 5. и 8. Пословника Скупштине градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 37/2008), донела је

ОДЛУКУ**О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР**

1. Потврђује се мандат одборници у Скупштини градске општине Врачар, изабраној на изборима одржаних 11. маја 2008. године Марији Окнаревић са Изборне листе Демократска странка Србије – Војислав Коштуница.
2. Мандат одборника траје четири године, односно до спровођења следећих локалних избора.
3. Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/2, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 32. став 1. тачка 6. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/2007), члана 15. став 1. тачка 3. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008), донела је

ОДЛУКУ**О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О НАЧИНУ ФИНАНСИРАЊА ПРОЈЕКТА НЕВЛАДИНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА ИЗ БУЏЕТА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР****Члан 1.**

У Одлуци о начину финансирања пројеката невладиних организација из буџета градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 26/2006 и 4/2008, у даљем тексту: одлука), у члану 2. после речи: „невладине”, додају се речи: „непрофитне и неполитичке”.

Члан 2.

Члан 4. одлуке мења се тако да гласи:
„Средства намењена невладиним организацијама из члана 1. ове одлуке могу да се користе за реализацију пројеката из следећих области:

1. социјалне заштите;
2. борачко-инвалидске заштите;
3. заштите лица са инвалидитетом;
4. друштвене бриге о деци;
5. заштите интерно расељених лица са Косова и Метохије и избеглица;
6. подстицање наталитета;
7. помоћи старима;
8. здравствене заштите;
9. заштите и промовисања људских и мањинских права;
10. образовања, науке, културе, информисања;
11. заштите животне средине;
12. одрживог развоја;
13. заштите животиња;
14. заштите потрошача;
15. борбе против корупције;
16. активности које се односе на јачања сарадње између владиног, невладиног и бизнис сектора;
17. развоја локалне заједнице;
18. подстицања и развоја привредних делатности (туризам, угоститељство, стари и ретки занати, задругарство и др.);
19. програма за омладину;
20. афирмисања демократизације локалне самоуправе;
21. развоја цивилног друштва;
22. волонтерства;
23. заштите и помоћи лицима лечених од болести зависности;
24. активности пензионерских организација;
25. афирмисање женских права;
26. хуманитарних пројеката и других пројеката који искључиво и непосредно следе јавне потребе градске општине Врачар”.

Члан 3.

У осталом делу одлука остаје непромењена.

Члан 4.

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

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/9, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 15. став 1. тачка 8. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) и члана 23. став 1. Пословника Скупштине градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, бр. 37/2008 и 6/2009) донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ СЕКРЕТАРА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР

1. Поставља се Биљана Мировић за секретарку Скупштине градске општине Врачар.
2. Постављење се врши на четири године.
3. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/1, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 47. став 2. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) и чл. 7. и 8. Одлуке о јавном правобранилаштву градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 17/05) донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ЈАВНОГ ПРАВОБРАНИОЦА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР

1. Поставља се Миланка Перовић, дипл. правник, за јавног правобраниоца градске општине Врачар, са 29. мартом 2010. године.
2. Постављење се врши на период од четири године.
3. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/28, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 15. став 1. тачка 10. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ЧЛАНИЦЕ ОПШТИНСКЕ ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР

1. Разрешава се Јованка Савиншек дужности члана Општинске изборне комисије градске општине Врачар са 29. мартом 2010. године, због поднете оставке.
2. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/27, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 18. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 23. Статута Центра за физичку културу „Врачар” број 213 од 2. јула 1997. године број 591/1 од 22. септембра 2005. године и број 1113 од 10. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА ЗА ФИЗИЧКУ КУЛТУРУ „ВРАЧАР”

1. Именује се Драгутин Макарић за директора Центра за физичку културу „Врачар”, са 29. мартом 2010. године.

2. Именовање се врши на период од четири године.
3. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/11, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 18. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 23. Статута Центра за физичку културу „Врачар” број 213 од 2. јула 1997. године број 591/1 од 22. септембра 2005. године и број 1113 од 10. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ЗАМЕНИКА ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА ЗА ФИЗИЧКУ КУЛТУРУ „ВРАЧАР”

1. Именује се Светлана Радосављевић за заменика директора Центра за физичку културу „Врачар”, са 29. мартом 2010. године.
2. Именовање се врши на период од четири године.
3. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/12, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 22. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 30. став 1. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/2007), чл. 46. и 47. Статута Центра за физичку културу „Врачар” број 213 од 2. јула 1997. године број 591/1 од 22. септембра 2005. године и број 1113 од 10. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

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

1. Разрешава се Михаило Групковић функције председника Надзорног одбора Центра за физичку културу „Врачар”, са 29. мартом 2010. године.
2. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/14, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 22. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), чл. 46. и 47. Статута Центра за физичку културу „Врачар” број 213 од 2. јула 1997. године број 591/1 од 22. септембра 2005. године и број 1113 од 10. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

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

1. Именује се Миљивој Јока за председника Надзорног одбора Центра за физичку културу „Врачар”, са 29. мартом 2010. године.
2. Именовање се врши на период од четири године.
3. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/21, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 30. став 1. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/2007), члана 31. Статута Центра за физичку културу „Врачар” број 213 од 2. јула 1997. године број 591/1 од 22. септембра 2005. године и број 1113 од 10. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

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

1. Разрешава се Дејан Тошић чланства у Управном одбору Центра за физичку културу „Врачар”, са 29. мартом 2010. године.
2. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/15, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 31. Статута Центра за физичку културу „Врачар” број 213 од 2. јула 1997. године број 591/1 од 22. септембра 2005. године и број 1113 од 10. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

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

1. Именује се Тамара Шереш за члана Управног одбора Центра за физичку културу „Врачар”, са 29. мартом 2010. године.

2. Именовање се врши на период од четири године.

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

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-8/2010-VIII/22, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 15. став 1. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/2000, 25/2002, 107/2005, 108/2005 – исправка и 123/2007 – други закон) члана 15. став 3. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” („Службени лист града Београда”, бр. 21/97, 14/2000, 22/2002 и 28/2006), члана 30. став 1. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/2007) члана 18. став 3. Статута Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” Београд („Службени лист града Београда”, бр. 7/2003 и 9/2007) и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008)

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ПРЕДСЕДНИКА НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА УПРАВЉАЊЕ ПОСЛОВНИМ ПРОСТОРОМ „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ВРАЧАР” БЕОГРАД

1. Разрешава се Горан Симић функције председника Надзорног одбора Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” Београд, са 29. мартом 2010. године.

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

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-8/2010-VIII/14, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 15. став 1. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/2000, 25/2002, 107/2005, 108/2005 – исправка и 123/2007 – други закон) члана 15. став 3. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” („Службени лист града Београда”, бр. 21/97, 14/2000, 22/2002 и 28/2006), члана 30. став 1. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/2007) члана 18. став 3. Статута Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” Београд („Службени лист града Београда”, бр. 7/2003 и 9/2007) и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008)

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА УПРАВЉАЊЕ ПОСЛОВНИМ ПРОСТОРОМ „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ВРАЧАР” БЕОГРАД

1. Именује се Небојша Стојанчић за председника Надзорног одбора Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” Београд, са 29. мартом 2010. године.

2. Именовање се врши на период од четири године.

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

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-8/2010-VIII/20, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 30. став 1. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/2007), члана 33. Статута Народног универзитета „Божидар Аџија”, број 01-4-956/1 од 13. маја 2005. године и број 01-1092/1 од 8. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ЗАМЕНИКА ПРЕДСЕДНИКА УПРАВНОГ ОДБОРА НАРОДНОГ УНИВЕРЗИТЕТА „БОЖИДАР АЏИЈА”

1. Разрешава се Гордана Обрадовић функције заменика председника Управног одбора Народног универзитета „Божидар Аџија”, са 29. мартом 2010. године.

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

Скупштина градске општине Врачар

Број 96-8/2010-VIII/16, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 33. Статута Народног универзитета „Божидар Аџија”, број 01-4-956/1 од 13. маја 2005. године и број 01-1092/1 од 8. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ЗАМЕНИКА ПРЕДСЕДНИКА УПРАВНОГ ОДБОРА НАРОДНОГ УНИВЕРЗИТЕТА „БОЖИДАР АЦИЈА”

1. Именује се Марко Николић за заменика председника Управног одбора Народног универзитета „Божидар Аџија”, са 29. марта 2010. године.

2. Именовање се врши на период од четири године.

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

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/23, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 30. став 1. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/2007), члана 33. Статута Народног универзитета „Божидар Аџија”, број 01-4-956/1 од 13. маја 2005. године и број 01-1092/1 од 8. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ЧЛАНА УПРАВНОГ ОДБОРА НАРОДНОГ УНИВЕРЗИТЕТА „БОЖИДАР АЦИЈА”

1. Разрешава се Александар Михајловић чланства у Управном одбору Народног универзитета „Божидар Аџија”, са 29. марта 2010. године.

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

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/18, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 30. став 1. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/2007), члана 33. Статута Народног универзитета „Божидар Аџија”, број 01-4-956/1 од 13. маја 2005. године и број 01-1092/1 од 8. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ЧЛАНА УПРАВНОГ ОДБОРА НАРОДНОГ УНИВЕРЗИТЕТА „БОЖИДАР АЦИЈА”

1. Разрешава се Владимир Димитријевић чланства у Управном одбору Народног универзитета „Божидар Аџија”, са 29. марта 2010. године.

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

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/17, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 22. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 30. став 1. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/2007), члана 51. Статута Народног универзитета „Божидар Аџија”, број 01-4-956/1 од 13. маја 2005. године и број 01-1092/1 од 8. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ЧЛАНА НАДЗОРНОГ ОДБОРА НАРОДНОГ УНИВЕРЗИТЕТА „БОЖИДАР АЦИЈА”

1. Разрешава се Мирјана Хрваћанин чланства у Надзорном одбору Народног универзитета „Божидар Аџија”, са 29. марта 2010. године.

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

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/19, 29. марта 2010. године

Председница
Јована Маханџић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 33. Статута Народног универзитета „Божидар Аџија”, број 01-4-956/1 од 13. маја 2005. године и број 01-1092/1 од 8. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНА УПРАВНОГ ОДБОРА НАРОДНОГ УНИВЕРЗИТЕТА „БОЖИДАР АѢИЈА”

1. Именује се Урош Ивановић за члана Управног одбора Народног универзитета „Божидар АѢија”, са 29. мартом 2010. године.
2. Именовање се врши на период од четири године.
3. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/24, 29. марта 2010. године

Председница
Јована МаханѢић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 33. Статута Народног универзитета „Божидар АѢија”, број 01-4-956/1 од 13. маја 2005. године и број 01-1092/1 од 8. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНА УПРАВНОГ ОДБОРА НАРОДНОГ УНИВЕРЗИТЕТА „БОЖИДАР АѢИЈА”

1. Именује се Јелена Дурчевски за члана Управног одбора Народног универзитета „Божидар АѢија”, са 29. мартом 2010. године.
2. Именовање се врши на период од четири године.
3. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/25, 29. марта 2010. године

Председница
Јована МаханѢић, с. р.

Скупштина градске општине Врачар на седници одржаној 29. марта 2010. године, на основу члана 22. став 1. Закона о јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 42/91, 71/94, 79/2005 – други закон, 81/2005 – исправка другог закона и 83/2005 – исправка другог закона), члана 51. Статута Народног универзитета „Божидар АѢија”, број 01-4-956/1 од 13. маја 2005. године и број 01-1092/1 од 8. септембра 2008. године и члана 15. став 1. тачка 13. Статута градске општине Врачар („Службени лист града Београда”, број 45/2008) донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНА НАДЗОРНОГ ОДБОРА НАРОДНОГ УНИВЕРЗИТЕТА „БОЖИДАР АѢИЈА”

1. Именује се Урош Трајковић за члана Надзорног одбора Народног универзитета „Божидар АѢија”, са 29. мартом 2010. године.

2. Именовање се врши на период од четири године.
3. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Врачар
Број 96-8/2010-VIII/26, 29. марта 2010. године

Председница
Јована МаханѢић, с. р.

ГРОЦКА

Скупштина градске општине Гроцка на седници одржаној 9. априла 2010. године, на основу члана 48. став 1. и члана 56. став 6. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, број 129/07) и члана 41. Статута градске општине Гроцка („Службени лист града Београда”, број 42/08) донела је

ОДЛУКУ

О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ГРОЦКА

1. Потврђује се мандат одборника Скупштине градске општине Гроцка изабраном на изборима одржаним 11. маја 2008. године, и то Оливери Миленов, са изборне листе „Српска радикална странка – Томислав Николић”.
2. Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Гроцка
Број 013-27, 9. априла 2010. године

Председник
Горан Пекарски, с. р.

Скупштина градске општине Гроцка на својој седници одржаној 9. априла 2010. године, на основу члана 61. Статута градске општине Гроцка („Службени лист града Београда”, број 42/08) и члана 30. Пословника Скупштине градске општине Гроцка („Службени лист града Београда”, број 42/08) донела је

РЕШЕЊЕ

О ПРЕСТАНКУ ФУНКЦИЈЕ ЧЛАНОВА ОПШТИНСКОГ ВЕТА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ГРОЦКА

1. Члановима Општинског већа градске општине Гроцка:
– Јанку Вујановићу из Калуђерице и
– Дејану Миланковићу из Врчина
престаје функција чланова Општинског већа градске општине Гроцка са 9. априлом 2010. године због поднете оставке.
2. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Гроцка
Број 112-203, 9. априла 2010. године

Председник
Горан Пекарски, с. р.

Скупштина градске општине Гроцка на седници одржаној 9. априла 2010. године, на основу члана 41. став 6. и члана 63. став 11. Статута градске општине Гроцка („Службени лист града Београда, број 42/08) донела је

РЕШЕЊЕ

О ИЗБОРУ ЧЛАНОВА ОПШТИНСКОГ ВЕЋА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ГРОЦКА

- Бирају се за чланове Општинског већа градске општине Гроцка
 - Небојша Димитријевић из Лештана
 - Милан Радочај из Брестовика
- Избор се врши за период до истека мандата овог сазива Скупштине градске општине Гроцка, а изабрана лица биће на сталном раду у Општинском већу.
- Решење ступа на снагу даном доношења а објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Гроцка
Број 112-206, 9. априла 2010. године

Председник
Горан Пекарски, с. р.

ЛАЗАРЕВАЦ

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 15. априла 2010. године, на основу члана 24. тачка 1. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, број 43/08), донела је

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПОСЛОВНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЛАЗАРЕВАЦ

Члан 1.

У Пословнику Скупштине градске општине Лазаревац, („Сл. лист града Београда” бр. 43/08), у члану 12. додаје се нови став 2. који гласи:

„Уколико одборници са изборне листе не одреде одборника, то право стичу одборници са следеће изборне листе по броју одборника”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 2.

У члану 19. став 3. мења се и гласи:

„Тајно гласање спроводи комисија. Комисију чине три одборника – по један представник три изборне листе које имају највећи број мандата у Скупштини. Радом комисије руководи одборник са изборне листе која има највећи број мандата у Скупштини, а у раду им помаже секретар Скупштине.”

У истом члану после става 3. додаје се нови став 4. који гласи:

„Уколико одборници са изборне листе не одреде одборника, то право стичу одборници са следеће изборне листе по броју одборника”.

У истом члану досадашњи став 4. постаје став 5.

Члан 3.

У члану 56. у ставу 1. реч: „45” замењује се речима: „три месеца”.

У истом члану став 2. се брише, а досадашњи став 3. постаје став 2.

Члан 4.

У члану 108. Пословника у ставу 2. тачка на крају става замењује се зарезом после којег се додају речи: „а најкасније 24 сата пре сата који је у позиву за седницу одређен за почетак седнице.”

У истом члану став 3. се брише, а досадашњи ставови 4, 5, 6. и 7. постају ставови 3, 4, 5. и 6.

Члан 5.

У члану 109. Пословника после става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„Скупштина може, на предлог председника Скупштине, обједињено гласати о више амандмана истовремено.”

Досадашњи став 3. постаје став 4.

Члан 6.

Члан 136. мења се и гласи:

„Права из члана 135. став 1. Пословника одборник остварује мимо седнице на начин:

- да може у писменој форми да тражи обавештења и објашњења од председника Скупштине, Председника Градске општине, председника сталних радних тела Скупштине и начелника Управе градске општине о питањима која се односе на послове из оквира њихових права и дужности, односно послове из надлежности органа на чијем се челу налазе, а која су му потребна за вршење функције одборника;
- да у усменој или писменој форми тражи од стручних служби стручну помоћ у припремању предлога за Скупштину градске општине Лазаревац.

Изузетно, председник одборничке групе право из става 1. алинеја 1. овог члана може да оствари и на седници Скупштине, усмено у једном обраћању, у трајању до три минута и то одмах након утврђивања дневног реда пре преласка на даљу расправу.

Председник Скупштине, односно председавајући, даје реч пријављеним председницима одборничких група по редоследу пријаве.

Лица из става 1. алинеја 1. овог члана од којих су тражена обавештења дужна су да тражено обавештење, односно објашњење у писменој форми доставе одборнику у року од 30 дана.”

Члан 7.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
III-08 бр. 06-47/2010, 15. априла 2010. године

Председник
Милан Ивковић, с. р.

САДРЖАЈ

	Страна		Страна
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Београдске електране” -----	1	Решење о именовану члана Управног одбора Центра за физичку културу „Врачар” -----	28
Решење о давању сагласности на Ценовник услуга Јавног предузећа „Ада Циганлија” – 2010. са Ценовником -----	18	Решење о разрешењу председника Надзорног одбора Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” Београд --	28
Решење о измени и допуни решења о општим паркиралиштима -----	24	Решење о именовану председника Надзорног одбора Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор Врачар” Београд --	28
Акти градских општина			
ВРАЧАР			
Одлука о престанку мандата одборника Скупштине градске општине Врачар -----	25	Решење о разрешењу заменика председника Управног одбора Народног универзитета „Божидар Аџија” -----	28
Одлука о престанку мандата одборника Скупштине градске општине Врачар -----	25	Решење о именовану заменика председника Управног одбора Народног универзитета „Божидар Аџија” -----	29
Одлука о престанку мандата одборника Скупштине градске општине Врачар -----	25	Решење о разрешењу члана Управног одбора Народног универзитета „Божидар Аџија” -----	29
Одлука о потврђивању мандата одборника Скупштине градске општине Врачар -----	25	Решење о разрешењу члана Управног одбора Народног универзитета „Божидар Аџија” -----	29
Одлука о изменама и допунама Одлуке о начину финансирања пројеката невладиних организација из буџета градске општине Врачар -----	25	Решење о разрешењу члана Надзорног одбора Народног универзитета „Божидар Аџија” -----	29
Решење о постављењу секретара Скупштине градске општине Врачар -----	26	Решење о именовану члана Управног одбора Народног универзитета „Божидар Аџија” -----	30
Решење о постављењу јавног правобраниоца градске општине Врачар -----	26	Решење о именовану члана Управног одбора Народног универзитета „Божидар Аџија” -----	30
Решење о разрешењу чланице Општинске изборне комисије градске општине Врачар -----	26	ГРОЦКА	
Решење о именовану директора Центра за физичку културу „Врачар” -----	26	Одлука о потврђивању мандата одборника Скупштине градске општине Гроцка -----	30
Решење о именовану заменика директора Центра за физичку културу „Врачар” -----	27	Решење о престанку функције чланова Општинског већа градске општине Гроцка -----	30
Решење о разрешењу председника Надзорног одбора Центра за физичку културу „Врачар” ---	27	Решење о избору чланова Општинског већа градске општине Гроцка -----	31
Решење о именовану председника Надзорног одбора Центра за физичку културу „Врачар” ---	27	ЛАЗАРЕВАЦ	
Решење о разрешењу члана Управног одбора Центра за физичку културу „Врачар” -----	27	Одлука о изменама и допунама Пословника Скупштине градске општине Лазаревац -----	31

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

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

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

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