



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LVIII Број 35

17. април 2014. године

Цена 220 динара

ПОКАЗАТЕЉ

ПАДА ПОТРОШАЧКИХ ЦЕНА У МАРТУ 2014. ГОДИНЕ

Завод за информатику и статистику обавештава кориснике да пад потрошачких цена у марту 2014. године износи 0,1% у односу на претходни месец.

Град Београд – Градска управа града Београда
Завод за информатику и статистику
Број 053- 03/14-XVII-01, 14. априла 2014. године

Директор
Стеван Гвозденов, с.р.

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

ПАЛИЛУЛА

Веће градске општине Палилула на 7. седници одржаној 31. марта 2014. године, на основу члана 46. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07), члана 52. Статута градске општине Палилула („Службени лист града Београда”, бр. 43/08, 16/10 и 35/13) и члана 1. став 2, члана 2. ст. 1. и 2. и члана 7. став 2. Одлуке о образовању мобилног тима за инклузију Рома („Службени лист града Београда”, број 18/14), доноси

РЕШЕЊЕ

- Именују се чланови Мобилног тима за инклузију Рома градске општине Палилула, Београд, у саставу:
 - Осман Мухамед, координатор за ромска питања, запослен у Управи општине, координатор тима,
 - Сања Лукић, здравствени медијатор,
 - Весна Поповић, представник Градског центра за социјални рад – Одељење Палилула,
 - Душан Пријић, представник филијале Националне службе за запошљавање,
 - Светлана Илић, педагошки асистент.
- Ово решење ступа на снагу осам дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Веће градске општине Палилула

Број 06-1-7/2014-I-6-I-43-9, 31. марта 2014. године

Председник
Стојан Николић, с.р.

СТАРИ ГРАД

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници одржаној 17. априла 2014. године, сходно одредбама члана 14. и члана 19. став 1. тачка 2. и 3. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 54/09, 73/10, 101/10 и 101/11), чл. 5. и 6. Закона о финансирању локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 62/06, 47/11 и 93/12), чл. 15, 16, 35, 108 и 111. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, бр. 4/14 – пречишћен текст) и члана 50. Пословника Скупштине градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 9/11), донела је

ОДЛУКУ

О ОДРЕЂИВАЊУ ВИСИНЕ ЗАКУПНИНЕ ЗА ПОСЛОВНЕ ЗГРАДЕ И ПОСЛОВНЕ ПРОСТОРИЈЕ ЧИЈИ ЈЕ КОРИСНИК ГРАДСКА ОПШТИНА СТАРИ ГРАД

Члан 1.

Овом одлуком утврђује се најнижи износ закупнине за пословне зграде и пословне просторије (у даљем тексту: пословни простор) чији је корисник градска општина Стари град, испод кога се пословни простор не може дати у закуп.

Члан 2.

Закупнина за пословни простор чији је корисник градска општина Стари град одређује се по метру квадратном, месечно, према врсти пословног простора, намени и делатности

које се обављају, и локацијама на којима се пословни простор налази разврстаних по зонама, у следећим износима:

Врста пословног простора		Зоне		
		Екстра	Прва	Друга
1.	Локали	768,10	640,80	512,00
2.	Занатска делатност	408,20	306,80	223,80
3.	Канцеларије	540,30	455,70	350,30
4.	Магацини	768,10	640,80	307,20
5.	Просторије за политичке странке, удружења грађана, друштвене организације и др.	540,30	301,90	239,20
6.	Просторије за образовање, здравство, социјална заштита, наука и култура	256,00	224,70	171,50
7.	Атељеа	37,90	37,90	37,90

У висину закупнине из става 1. овог члана није урачунат порез на додату вредност и нису урачунати остали трошкови коришћења пословног простора (струја, грејање, вода, доприноси за грађевинско земљиште, осигурање пословног простора и др.).

Члан 3.

По локацији, пословни простор се разврстава у три зоне и то: екстра, прва и друга.

Екстра, прва и друга зона из става 1. овог члана, за локације у којима се обавља занатска делатност, разврставају се свака у три подзоне (подзоне 1-9), а посебну подзону чине и локације које се налазе у пасажима, пролазима и двориштима.

Преглед зона и подзона је саставни део ове одлуке.

Члан 4.

Почетни износ закупнине за пословни простор који се издаје у поступку прикупљања понуда, односно јавног надметања, утврђује се у висини закупнине која је за одговарајућу зону и делатност одређена овом одлуком.

Почетни износ закупнине за пословни простор у ком се обавља занатска делатност, а који се налазе у другој, петој и осмој подзони, утврђује се у износу који је за 10% мањи, а за простор који се налазе трећој, шестој и деветој подзони, као и за локације које се налазе у пасажима, пролазима и двориштима, у износу који је за 20% мањи од почетног износа закупнине за одговарајућу зону и делатност.

Почетни износ закупнине, у случајевима када је пословни простор намењен за обављање различитих делатности, одређује се према делатности за коју је одлуком одређен највиши износ закупнине.

Члан 5.

Почетни износ уговорене закупнине утврђује се одлуком Надзорног одбора јавног предузећа, којом се одређује купац пословног простора, као и у другим случајевима утврђеним Одлуком о давању у закуп пословног простора.

Члан 6.

Закупнине у пословним вишеспратним зградама са климатизацијом и другом савременом опремом, као и закупнине у локалима и магацинима који се налазе у екстра зони, могу се увећати највише до 50%.

Члан 7.

Закупнина за пословни простор у коме се обавља занатска делатност уметничких и старих заната односно послови домаће радиности, сагласно одредбама закона и подзакон-

ских аката којим се уређује самостално обављање делатности личног рада средствима у својини грађана, умањује се за 20%.

Закупнина за пословни простор у коме се обавља занатска делатност, а чијим је закупцима одобрено да порез на доходак грађана плаћају у паушалном износу, сагласно одредбама Закона о порезу на доходак грађана, умањује се за 10%.

Закупнина за канцеларије које користе закупци за делатности: удружења грађана из области здравства, културе, науке, просвете, спорта, социјалне и дечије заштите, а које се са преко 50% финансирају из буџетских средстава или из средстава других друштвених фондова, утврђују се у износу од 5% од износа закупнине.

Закупнине за пословни простор у коме је седиште градског, главног или општинског одбора странке која има одборнике у Скупштини града Београда или Скупштини општине утврђују се у износу од 5% од износа закупнине.

Закупнине за локале у којима занатску делатност обавља хендикепирано лице обрачунавају се за једну зону ниже од цене утврђене у одговарајућој зони.

Закупнина за подрумски простор који не испуњава услове да се у њему обавља делатност, обрачунава се у износу од 50% од припадајуће закупнине за пословни простор.

Члан 8.

Код промене или проширења пословне делатности, закупцу се не може одредити нови почетни износ закупнине у нижем износу од закупнине коју је до тада плаћао.

Код промене или проширења пословне делатности, уколико је Одлуком за новоодобрену делатност утврђен најнижи износ закупнине који је виши од најнижег износа закупнине која је одлуком утврђена за делатност коју је купац обављао, утврдиће се нови почетни износ уговорене закупнине.

Члан 9.

Јавно предузеће може ослободити од обавезе плаћања закупнине, закупца пословног простора у периоду док врши извођење грађевинских и грађевинско занатских радова одржавања пословног простора (инвестиционо одржавање, адаптације, санације, реконструкција и доградња) у трајању најдуже до 90 дана, у зависности од обима и врсте радова.

Одлуку у случајевима предвиђеним овим чланом доноси Надзорни одбор јавног предузећа ценећи оправданост у сваком конкретном случају.

Члан 10.

Закуподавац може по захтеву закупца одобрити извођење радова који имају карактер инвестиционог одржавања на закупљеној непокретности, према уобичајеним стандардима и важећим прописима у области грађевинарства.

Извештај о постојећем стању непокретности, са описом, предмером и предрачуном планираних радова, треба да изради овлашћени судски вештак одговарајуће струке, односно овлашћена организација, са којим закуподавац треба да закључи уговор о пословној сарадњи, с тим да трошкове израде ове документације сноси купац.

Купац је у обавези да се током извођења радова одобрених од стране закуподавца, у поступку описаном у ставу 2. овог члана, придржава одобреног описа, предмера и предрачуна, као и да у случају одступања од одобрених радова на инвестиционо одржавању пословног простора у сваком појединачном случају од закуподавца тражи одобрење за то одступање.

Радови на инвестиционом одржавању извршени супротно ставу 3. овог члана, као и радови који превазилазе уобичајене стандарде за ту врсту радова, неће се признати закупцу.

Након извођења радова уз сагласност закуподавца на начин и у поступку описаном у овом члану, купац је у обавези да закуподавцу поднесе захтев за признавање трошкова инвестиционог одржавања пословног простора, уз који се као доказ достављају рачуни, с тим да износ уложених средстава мора бити верификован од стране овлашћеног вештака, односно организације, која ће проценити вредност, квалитет и стандард изведених радова и укупног стања непокретности, у односу на извештај о постојећем стању, опис, предмер и предрачун планираних радова одобрених од стране закуподавца.

Закупац који је уз сагласност закуподавца у инвестиционо одржавање у пословни простор, у смислу овог члана, уложио сопствена средства, има право на умањење закупнине у износу од највише 50% од месечне закупнине, за период који одговара висини уложених средстава, без могућности признавања својинских права на пословном простору по основу улагања средстава.

Изузетно од става 6. овог члана, а на основу посебно образложене одлуке надлежног органа носиоца права јавне својине, износ закупнине може бити умањен и за већи проценат.

Члан 11.

Градоначелник града Београда, на образложени предлог закуподавца, доноси одлуку о умањењу закупнине закупцу који је извео радове на инвестиционом одржавању на закупљеној непокретности у јавној својини града.

Члан 12.

Јавно предузеће може закупцу, који је запао у економске тешкоће, да одобри плаћање заосталог дуга на рате.

Јавно предузеће може закупцу, који је приликом одређивања за купца преузео обавезу да измири дуг из претходног закуподавног односа, да одобри да преузети дуг плати на рате.

Одлуку о плаћању на рате доноси Надзорни одбор јавног предузећа на захтев закупца, ценећи оправданост захтева у сваком конкретном случају.

Члан 13.

Надзорни одбор јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град” ј.п. доноси појединачна акта о одређивању закупнине у складу са овом одлуком.

Члан 14.

Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Решење о одређивању висине закупнине за пословне зграде и пословне просторије чији је корисник градска општина Стари град („Службени лист града Београда”, број 43/13).

Члан 15.

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

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

ПРЕГЛЕД ЗОНА И ПОДЗОНА

I. У складу са чланом 3. одлуке, утврђују се следеће зоне:

ЕКСТРА ЗОНА	ПРВА ЗОНА	ДРУГА ЗОНА
БУЛ.ДЕСПОТА СТЕФАНА 1, 1А, 3, 6	БУЛ.ДЕСПОТА СТЕФАНА од бр. 7 до краја	БУДИМСКА
АКАДЕМСКИ ТРГ 7, 11, 17, 18	АКАДЕМСКИ ТРГ	ЦАРА ДУШАНА 48/1
АНДРИЋЕВ ВЕНАЦ 2,4,6	БРАНКОВА	ДЕСПОТА ЂУРЂА 16
БАЛКАНСКА	ЦАРА ДУШАНА	ЂОРЂА ЈОВАНОВИЋА
БРАЋЕ ЈУГОВИЋА	ЦАРА УРОША 11,19	ВЕНИЗЕЛОСОВА
ЦАРА ЛАЗАРА	ЦЕТИЊСКА	ЦАРИГРАДСКА
ЦАРА УРОША 6	ЏОРЏА ВАШИНГТОНА	ДРИНЧИЋЕВА
ЦАРИЦЕ МИЛИЦЕ	ДОБРАЧИНА од бр. 6 до краја	ДУБРОВАЧКА
Д. ЈОВАНОВИЋА	ДОБРИЊСКА	ДУНАВСКА
ДЕЛИЈСКА	ДОСИТЕЈЕВА 17	ЖОРЖА КЛЕМАНСОА
ЂУРЕ ЈАКШИЋА	ФРАНЦУСКА 20, 31, 37а	ГУЊДУЛИЋЕВ ВЕНАЦ
ДОБРАЧИНА 2	ГОСПОДАР ЈЕВРЕМОВА	ЈЕВРЕЈСКА 16
ДОСИТЕЈЕВА 1, 3, 7а	ГОСПОДАР ЈОВАНОВА	КАРАЂОРЂЕВА
ФРАНЦУСКА 5	ХИЛАНДАРСКА	КНЕЗ МИЛЕТИНА
ГРАЧАНИЧКА	ЈЕВРЕЈСКА 1	КРАЉА ПЕТРА 60, 70, 87, 91
КНЕЗА МИХАИЛА 2,17,19(пасаж),21,25,29,32, 33,34,39,43, 45, 46, 47, 49,50,51, 52, 53	КАПЕТАН МИШИНА	МИКЕ АЛАСА
КНЕЗА МИЛОША	КОНДИНА 9	КРАЉИЦЕ НАТАЛИЈЕ 17а, 21, 23, 23а, 39
КНЕЗА СИМЕ МАРКОВИЋА	СВЕТОГОРСКА 24, 39	ЈЕЛИСАВЕТЕ НАЧИЋ
КОЛАРЧЕВА	МАЈКЕ ЈЕВРОСИМЕ 2а, 20, 42, 45	СКЕНДЕР БЕГОВА
КОНДИНА 26	МАРШАЛА БИРЈУЗОВА 7, 9, 12, 22, 26, 28, 29, 30, 35, 53, 58	СОЛУНСКА
КОСАНЧИЋЕВ ВЕНАЦ	ПАЛМОТИЋЕВА 5/1, 5/2, 20	
КОСОВСКА	ПРИЗРЕНСКА 7	ТАДЕУША КОШЋУШКА
КРАЉА ПЕТРА 9, 11, 16, 22, 30, 44, 41, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 65/1, 67, 71, 73	РЕЉИНА	ВИСОКОГ СТЕВАНА
СВЕТОГОРСКА 3, 4, 6, 10, 14, 14/1, 18, 25, 29, 33/1, 37, 41, 46, 50	СКАДАРСКА 45, 47, 49, 51, 53	ВИШЊИЋЕВА
МАЈКЕ ЈЕВРОСИМЕ 50, 53	ТАКОВСКА	ВЛАЈКОВИЋЕВА 4, 5, 19, 25
МАКЕДОНСКА	ЗАГРЕБАЧКА	ВОЈВОДЕ ДОБРЊЦА
МАРШАЛА БИРЈУЗОВА 1,34	ЗМАЈ ЈОВИНА 15, 52, 54	ЗЕТСКА 4
ДЕЧАНСКА		ЗМАЈА ОД НОЋАЈА 3
КРАЉИЦЕ НАТАЛИЈЕ 1		ШАФАРИКОВА
НУШИЋЕВА		
ОБИЛИЋЕВ ВЕНАЦ 4,6,10,16, 17, 19, 25, 27, 30		
ПАЛМОТИЋЕВА 10, 12, 19		
ПАРИСКА		
ПОП ЛУКИНА		
ПРИЗРЕНСКА 1, 2, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 15,		
РАЈИЋЕВА		
СКАДАРСКА 4, 6, 18, 26, 29, 31, 32, 38		
СТРАХИЊИЋА БАНА		
СРЕМСКА		
КРАЉА МИЛАНА 3,6,7,8,10,20,22,26		
КОСОВКЕ ДЕВОЈКЕ		
ТЕРАЗИЈЕ 1,3,5,10,12,13, 16,27,28,35,36,37,38,40,42, 43,45		

ЕКСТРА ЗОНА	ПРВА ЗОНА	ДРУГА ЗОНА
ТОПЛИЧИН ВЕНАЦ		
ТРГ НИКОЛЕ ПАШИЋА 1,3,8,12		
ТРГ РЕПУБЛИКЕ		
УСКОЧКА		
УЗУН МИРКОВА		
ВАСЕ ЧАРАПИЋА		
ВЛАЈКОВИЋЕВА 11		
ВУКА КАРАЦИЋА		
ЗАДАРСКА		
ЗЕЛЕНИ ВЕНАЦ 2(улаз, пасаж),4,6,8,10,12,14		
ЗМАЈ ЈОВИНА 4, 6, 6/2, 712, 15, КНЕГИЊЕ ЉУБИЦЕ 8,32,34		
ЗМАЈА ОД НОЋАЈА осим бр. 3		
ЧИКА ЉУБИНА		

II. У складу чланом 3. одлуке, утврђују се следеће подзоне:

ЕКСТРА ЗОНА

ПОДЗОНА 1	ПОДЗОНА 2	ПОДЗОНА 3
КНЕЗ МИХАИЛОВА	БАЛКАНСКА	ЂУРЕ ЈАКШИЋА
КОЛАРЧЕВА	ЧИКА ЉУБИНА	ЛАЗЕ ПАЧУА
НУШИЋЕВА 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10	ПРИЗРЕНСКА	МАРКА ЛЕКА
ОБИЛИЋЕВ ВЕНАЦ 16, 21, 27, 30	КРАЉА ПЕТРА 44, 51, 53, 54, 57, 58	КНЕЗ МИХАИЛОВА
КРАЉА ПЕТРА 16, 22, 23	СРЕМСКА	ОБИЛИЋЕВ ВЕНАЦ
КРАЉА МИЛАНА	АКАДЕМСКИ ТРГ 7, 9, 11	КРАЉА ПЕТРА 9, 11
ТЕРАЗИЈЕ	УЗУН МИРКОВА	КРАЉА МИЛАНА
ТРГ НИКОЛЕ ПАШИЋА	ВАСЕ ЧАРАПИЋА	ЗМАЈ ЈОВИНА 21, 30
ТРГ РЕПУБЛИКЕ	ВУКА КАРАЦИЋА	АНДРИЋЕВ ВЕНАЦ
ВУКА КАРАЦИЋА 7, 8, 9, 11, 12, 14	ЗЕЛЕНИ ВЕНАЦ	БРАЂЕ ЈУГОВИЋА
ЗМАЈ ЈОВИНА 5, 6, 7, 13, 14, 15	Д. ЈОВАНОВИЋА	ЦАРА ЛАЗАРА
ДЕЛИЈСКА	МАКЕДОНСКА	ГРАЧАНИЧКА
	СКАДАРСКА 26, 29, 31, 38	К. СИМЕ МАРКОВИЋА
	ТОПЛИЧИН ВЕНАЦ 5, 7	КОСОВСКА
	ЦАРИЦЕ МИЛИЦЕ 5, 7	МОШЕ ПИЈАДЕ
	КНЕЗА МИЛОША	НИКОЛЕ СПАСИЋА
	МАРШАЛА БИРЈУЗОВА 1, 34	НУШИЋЕВА 14, 17, 19, 20, 23, 27
	СТРАХИЊИЋА БАНА	ПАРИСКА
		ПОП ЛУКИНА
		РАЈИЋЕВА
		СКАДАРСКА 4, 6, 10
		АКАДЕМСКИ ТРГ 10, 13, 17
		УСКОЧКА
		ТОПЛИЧИН ВЕНАЦ 3, 10, 12, 17, 27
		КОНДИНА 26
		ЛОЛЕ РИБАРА

ПРВА ЗОНА

ПОДЗОНА 4	ПОДЗОНА 5	ПОДЗОНА 6
ЗМАЈ ЈОВИНА 52, 54	ЦАРА ДУШАНА	БРАНКОВА
ЦАРА ДУШАНА 67, 69, 71, 73, 82, 92, 94	ЦЕТИЊСКА	ЧУБРИНА
БУЛ.ДЕСПОТА СТЕФАНА 1, 3, 6, 17, 22, 23, 33, 36, 38, 39, 48, 50	ФРАНЦУСКА 5, 16, 20, 31, 35, 37	ДОБРИЊСКА
ЏОРЏА ВАШИНГТОНА 1, 2, 3, 6, 7, 20		БУЛ.ДЕСПОТА СТЕФАНА 15, 24, 26, 40, 50, 56, 58
КОСАНЧИЋЕВ ВЕНАЦ		ЦАРА УРОША
МАРШАЛА БИРЈУЗОВА		ДОБРАЧИНА
СИМИНА		ДОСИТЕЈЕВА
СКАДАРСКА 45, 47, 49, 51, 53		ГОСПОДАР ЈЕВРЕМОВА

ПОДЗОНА 4	ПОДЗОНА 5	ПОДЗОНА 6
ТАКОВСКА		ГОСПОДАР ЈОВАНОВА
ЗАДАРСКА		ХИЛАНДАРСКА
ЗАГРЕБАЧКА		КАПЕТАН МИШИНА
		КОНДИНА
		МАЈКЕ ЈЕВРОСИМЕ
		ПАЛМОТИЋЕВА
		РЕЉИНА

ДРУГА ЗОНА

ПОДЗОНА 7	ПОДЗОНА 8	ПОДЗОНА 9
КАРАЂОРЂЕВА	БУДИМСКА	ДЕСПОТА ЂУРЂА
ЈЕВРЕЈСКА	ДУНАВСКА	ДРИНЧИЋЕВА
КРАЉИЦЕ НАТАЛИЈЕ	ЂОРЂА ЈОВАНОВИЋА	ДУБРОВАЧКА
ЈЕЛИСАВЕТЕ НАЧИЋ	ВЕНИЗЕЛОСОВА	ЦАРИГРАДСКА
РИГЕ ОД ФЕРЕ	ГУНДУЛИЋЕВ ВЕНАЦ	ХЕРЦЕГ СТЕЈПАНА
КРАЉА ПЕТРА 59, 60, 61, 65, 67, 70, 75, 77, 87, 89, 91	ПАНЧИЋЕВА	КНЕЗ ДАНИЛОВА
	СКЕНДЕР БЕГОВА	КНЕЗ МИЛЕТИНА
ШАФАРИКОВА	СОЛУНСКА	КОМНЕН БАРАКТАРА
ТАДЕУША КОШЋУШКОГ	СВЕТОЗАРА МИЛЕТИЋА	ВОЈВОДЕ ДОБРЊЦА
ВИШЊИЋЕВА	ШАНТИЋЕВА	МИКЕ АЛАСА
ВЛАЈКОВИЋЕВА	ВИСОКОГ СТЕВАНА	ПАНЧЕВАЧКА
ЗМАЈА ОД НОЋАЈА 38, 44, 50, 55, 57		ВЛАДИМИРА НЕШИЋА
ЗЕТСКА		

ПАСАЖИ, ПРОЛАЗИ И ДВОРИШТА

КРАЉА МИЛАНА 8, 10, 20, 22, 26
ТЕРАЗИЈЕ 1, 5, 13, 42, 43
ВАСЕ ЧАРАПИЋА 10
ЗЕЛЕНИ ВЕНАЦ 2
ЗМАЈ ЈОВИНА 4
ЧИКА ЉУБИНА 7
БАЛКАНСКА 9
ЦЕТИЊСКА 4
ВЕНИЗЕЛОСОВА 42
ГОСПОДАР ЈЕВРЕМОВА 23
КАПЕТАН МИШИНА 33
КНЕЗ МИХАИЛОВА 19, 21, 25, 29
КОЛАРЧЕВА 9
СВЕТОГОРСКА 24, 25
ДЕЧАНСКА 26
СИМИНА 33
ТАДЕУША КОШЋУШКОГ 54
ТРГ НИКОЛЕ ПАШИЋА 1
НУШИЋЕВА 3

Скупштина градске општине Стари град у Београду, на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 60. а у вези са одредбама члана 6. Закона о финансирању локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 62/06, 47/11 и 93/12), на основу чл. 35, 108. и 111. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14-пречишћен текст), и члана 50. Пословника Скупштине („Службени лист града Београда”, број 9/11), донела је

ОДЛУКУ

О РЕГУЛИСАЊУ СТАРОГ ДУГА ЗАКУПАЦА ПОСЛОВНОГ ПРОСТОРА НА КОМЕ ЈЕ НОСИЛАЦ ПРАВА ЈАВНЕ СВОЈИНЕ ГРАД БЕОГРАД, ЧИЈИ ЈЕ КОРИСНИК ГРАДСКА ОПШТИНА СТАРИ ГРАД

Члан 1.

Овом одлуком уређује се регулисање плаћања старог дуга и отпис камате, као јавног прихода градске општине

Стари град, доспеле за плаћање закључно са 31. децембром 2013. године, закупаца пословног простора на коме је носилац права јавне својине град Београд, чији је корисник градска општина Стари град, а којим управља Јавно предузеће за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град”, ј.п. (у даљем тексту: јавно предузеће).

Члан 2.

Дуг који је предмет ове одлуке представља основни дуг за закупнину утврђен у пословним књигама јавног предузећа, закључно са 31. децембром 2013. године.

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

Утврђена месечна рата се уплаћује у току месеца, а најкасније до последњег дана у месецу.

Члан 3.

Дужнику који на основу Споразума о начину и роковима измирења основног дуга – закупнине, изврши једнократно измирење старог дуга у року од осам дана од дана закључења Споразума, врши се отпуст дела дуга од 40%.

Уколико се са дужником закључи споразум:

- на три месечне рате – врши се отпуст дела дуга од 30%;
- на шест месечних рата – врши се отпуст дела дуга од 20%;
- на дванаест месечних рата – врши се отпуст дела дуга од 10%.

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

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

Члан 4.

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

Члан 5.

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

Члан 6.

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

Члан 7.

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

Члан 8.

Споразум најмање треба да садржи:

- укупан износ старог дуга,
- број рата и месечни износ сваке поједине рате репрограманог дуга,
- рок доспећа сваке поједине рате репрограманог дуга и начин плаћања,

– одредбе о условима под којима се споразум закључује у погледу обрачуна камате и раскида, под условима из ове одлуке,

– одредбу којом се дужнику јасно и недвосмислено ставља до знања да склапањем споразума признаје целокупан износ старог дуга и да у случају раскида споразума на остатак дуга неће истицати приговор застарелости.

Члан 9.

Обавеза по основу камате дужника, утврђена у пословним књигама јавног предузећа, на дан 31. децембра 2013. године, отписује се након измирења главног дуга, у целости.

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

Члан 10.

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

Члан 11.

Споразуме о начину и роковима измирења основног дуга на рате са стањем дуга на дан 31. децембра 2013. године, закључиваће Јавно предузеће.

Члан 12.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”, а примењиваће се почевши од 1. маја 2014. године.

Скупштина градске општине Стари град

I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници, одржаној 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – пречишћен текст) и члана 50. Пословника Скупштине градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 9/11), на предлог председника градске општине, доноси

РЕШЕЊЕ

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ ШТАБА ЗА ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СТАРИ ГРАД

1. У Решењу о образовању Штаба за ванредне ситуације градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, бр. 50/12, 67/12 и 12/13), врши се следећа измена и допуна:

– именује се за члана Андреја Миливојевић, члан Већа градске општине Стари град, уместо досадашњег члана пок. Драгане Тепшић.

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

Скупштина градске општине Стари град

I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – пречишћен текст) и чл. 20. и 22. Одлуке о променама одлуке о оснивању Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град” („Службени лист града Београда”, број 16/13), из Београда, Нушићева 27, у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРОГРАМ ПОСЛОВАЊА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА УПРАВЉАЊЕ ПОСЛОВНИМ ПРОСТОРОМ „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ СТАРИ ГРАД”

1. Даје се сагласност на Програм пословања Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град” за 2014. годину, који је донео Надзорни одбор јавног предузећа на седници од 29. новембра 2013. године.

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

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – пречишћен текст) и чл. 20. и 22. Одлуке о променама одлуке о оснивању Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град” („Службени лист града Београда”, број 16/13), у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПЛАН ПРИВРЕМЕНОГ ФИНАНСИРАЊА ЈП „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ СТАРИ ГРАД” ЗА ПЕРИОД I–III 2014. ГОДИНЕ

1. Даје се сагласност на План привременог финансирања ЈП за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град” за први квартал (период јануар–март) 2014. године који је донео Надзорни одбор Јавног предузећа на седници одржаној 24. јануара 2014. године.

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

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду, на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – пречишћен текст) и чл. 20. и 22. Одлуке о променама одлуке о оснивању Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град” („Службени лист града Београда”, број 16/13), у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПЛАНА ПРИВРЕМЕНОГ ФИНАНСИРАЊА ЈП „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ СТАРИ ГРАД” ЗА ПЕРИОД I–III 2014. ГОДИНЕ

1. Даје се сагласност на Измене и допуне Плана привременог финансирања ЈП за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град” за први квартал (период јануар–март) 2014. године који је донео Надзорни одбор Јавног предузећа на седници одржаној 13. марта 2014. године.

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

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – пречишћен текст) и чл. 20. и 22. Одлуке о променама одлуке о оснивању Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град” („Службени лист града Београда”, број 16/13), у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПЛАН ПРИВРЕМЕНОГ ФИНАНСИРАЊА ЈП „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ СТАРИ ГРАД” ЗА ПЕРИОД I–VI 2014. ГОДИНЕ

Даје се сагласност на План привременог финансирања ЈП за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град” за прво полугодиште (период јануар– јун) 2014. године, који је донео Надзорни одбор Јавног предузећа на седници одржаној 4. априла 2014. године.

Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – пречишћен текст) и члана 15. Одлуке о оснивању Установе културе „Пароброд” („Службени лист града Београда”, бр. 8/10 и 43/13), у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРОГРАМ ПОСЛОВАЊА УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ „ПАРОБРОД” ЗА 2014. ГОДИНУ

1. Даје се сагласност на програм пословања Установе културе „Пароброд” за 2014. годину, који је донео Управни одбор установе културе, на седници од 11. децембра 2013. године.

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

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени гласник РС”, број 4/14 – пречишћен текст) и члана 15. Одлуке о оснивању Установе културе „Пароброд” („Службени лист града Београда”, бр. 8/10 и 43/13), у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ „ПАРОБРОД” ЗА 2014. ГОДИНУ

1. Даје се сагласност на Измене и допуне Програма пословања Установе културе „Пароброд” за 2014. годину, који је донео Управни одбор установе културе, на седници од 15. априла 2014. године.

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

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – пречишћен текст) и члана 15. Одлуке о оснивању Установе културе „Пароброд” („Службени лист града Београда”, бр. 8/10 и 43/13), у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ФИНАНСИЈСКИ ПЛАН ПОСЛОВАЊА ЗА ПЕРИОД I-III 2014. ГОДИНЕ УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ „ПАРОБРОД”

1. Даје се сагласност на Финансијски план пословања за период I-III 2014. године Установе културе „Пароброд”, који

је донео Управни одбор установе културе, на седници од 30. јануара 2014. године.

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

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду, на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – пречишћен текст) и члана 15. Одлуке о оснивању Установе културе „Пароброд” („Службени лист града Београда”, бр. 8/10 и 43/13), у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ФИНАНСИЈСКОГ ПЛАНА ПОСЛОВАЊА ЗА ПЕРИОД I-III 2014. ГОДИНЕ УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ „ПАРОБРОД”

1. Даје се сагласност на Измене и допуне Финансијског плана пословања за период I-III 2014. године Установе културе „Пароброд”, који је донео Управни одбор установе културе, на седници од 27. фебруара 2014. године.

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

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – пречишћен текст) и члана 15. Одлуке о оснивању Установе културе „Пароброд” („Службени лист града Београда”, број 8/10 и 43/13), у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ФИНАНСИЈСКИ ПЛАН ПОСЛОВАЊА ЗА ПЕРИОД I-VI 2014. ГОДИНЕ УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ „ПАРОБРОД”

1. Даје се сагласност на Финансијски план пословања за период I-VI 2014. године Установе културе „Пароброд”, који је донео Управни одбор установе културе, на седници од 8. априла 2014. године.

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

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – други пречишћени текст) и члана 26. Одлуке о променама одлуке о оснивању Јавног предузећа СРПЦ „Милан Гале Мушкатиновић” („Службени лист града Београда”, број 16/13), из Београда, Тадеуша Кошћушка 63, у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ НАДЗОРНОГ ОДБОРА О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ЦЕНОВНИКА УСЛУГА ЈП СРПЦ „МИЛАН ГАЛЕ МУШКАТИРОВИЋ”

1. Даје се сагласност на Одлуку Надзорног одбора ЈП СРПЦ „Милан Гале Мушкатиновић”, број 980/4, од 7. априла 2014. године, којом су усвојене измене и допуне Ценовника услуга Јавног предузећа („Службени лист града Београда”, број 25/14 од 24. марта 2014).

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

3. Измене и допуне ценовника ступају на снагу снагу наредног дана од дана објављивања.

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Надзорни одбор Јавног предузећа Спортско-рекреативно пословног центра „Милан Гале Мушкатиновић” на основу члана 18. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и Одлуке о промени одлуке о оснивању Јавног предузећа Спортско-рекреативно пословног центра „Милан Гале Мушкатиновић” („Службени лист града Београда”, број 16/13), члана 33. Статута јавног предузећа број 1789/2 од 27. маја 2013. и члана 14. Пословника о раду (број 2057 од 25. јула 2013. године), на седници од 7. априла 2014. године, донео је

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ЦЕНОВНИКА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА СПОРТСКО-РЕКРЕАТИВНО ПОСЛОВНОГ ЦЕНТРА „МИЛАН ГАЛЕ МУШКАТИРОВИЋ”

Члан 1.

Мења се и допуњује ценовник услуга СЦ „Милан Гале Мушкатиновић” ј.п. („Службени лист града Београда”, број 25/14 од 24. марта 2014. године:

У делу ценовника спортско-рекреативних програма:

Мења се редни број 1 А који сада гласи: „Закуп сале I за један сат коришћења у термину од 08.00 до 15.00 часова је 3.150,00 динара – радним данима”.

Мења се редни број 4 А, који сада гласи: „Закуп сале III за један сат коришћења у термину од од 08.00 до 15.00 часова је 1.500,00 динара – радним данима”

Под редним бројем 64. „антицелулит масажа” – мења се цена и сада гласи: „840,00 динара”.

Под редним бројем 65. „терапеутска парцијална масажа” – мења се цена и сада гласи: „1.050,00 динара”.

Под редним бројем 66. „релакс масажа целог тела” мења се цена и сада гласи: „1.400,00 динара”.

Под редним бројем 67. „релакс масажа парцијална” мења се цена и сада гласи „840,00 динара”.

Под редним бројем 68. „антицелулит масажа пакет, 10 третмана (третмани морају бити искоришћени у периоду од 30 дана)” – мења се цена и сада гласи: „7.560,00 динара”.

Под редним бројем 69. „релакс масажа, целог тела пакет, шест третмана (третмани морају бити искоришћени у периоду од 30 дана)” мења се цена и сада гласи: „7.000,00 динара”.

Члан 2.

У цене услуга јавног предузећа урачунат је припадајући порез.

Члан 3.

Одлуку објавити у „Службеном листу града Београда” по добијеној сагласности оснивача.

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

Надзорни одбор ЈП Спортско-рекреативно пословни центар „Милан Гале Мушкатиновић”

Број 980/4, 7. априла 2014. године

Председница
Александра Димитријевић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – други пречишћени текст) и члана 26. Одлуке о променама одлуке о оснивању Јавног предузећа СРПЦ „Милан Гале Мушкатиновић” („Службени лист града Београда”, број 16/13), из Београда, Тадеуша Кошћушка 63, у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ НАДЗОРНОГ ОДБОРА О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ЦЕНОВНИКА УСЛУГА ЈП СРПЦ „МИЛАН ГАЛЕ МУШКАТИРОВИЋ”

1. Даје се сагласност на Одлуку Надзорног одбора ЈП СРПЦ „Милан Гале Мушкатиновић”, број 1109/4, од 14. априла 2014. године, којом су усвојене измене и допуне Ценовника услуга Јавног предузећа („Службени лист града Београда”, број 25/14 од 24. марта 2014).

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

3. Измене и допуне ценовника ступају на снагу снагу наредног дана од дана објављивања.

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

Надзорни одбор Јавног предузећа спортско-рекреативно пословног центра „Милан Гале Мушкатиновић” на основу члана 18. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и Одлуке о промени одлуке о оснивању Јавног предузећа Спортско-рекреативно пословног центра „Милан Гале Мушкатиновић” („Службени лист града Београда”, број 16/13), члана 33. Статута Јавног предузећа број 1789/2 од 27. маја 2013. и члана 14. Пословника о раду (број 2057 од 25. јула 2013. године), на седници од 14. априла 2014. године, донео је

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ЦЕНОВНИКА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА СПОРТСКО-РЕКРЕАТИВНО ПОСЛОВНОГ ЦЕНТРА „МИЛАН ГАЛЕ МУШКАТИРОВИЋ”

Члан 1.

Мења се и допуњује ценовник услуга СЦ „Милан Гале Мушкатиновић” ј.п. („Службени лист града Београда”, број 25/14 од 24. марта 2014. године:

У делу ценовника спортско-рекреативних програма:
После редног броја 49, додаје се редни број 49А који гласи: „Закуп отвореног базена, по сату, 10.400,00 динара”.

Мења се редни број 52, који сада гласи: „Отворени базен деца млађа од седам година – дневно, бесплатно”.

Мења се редни број 53, који сада гласи: „Отворени базен деца млађа од 10 година – дневно – 100,00 динара”.

После редног броја 61, додаје се нови редни број 61А који гласи: „Изнајмљивање лежаљке испод „перголе – дневно – 200,00 динара”.

Мења се редни број 62, који сада гласи: „Комплет сунцобран и две лежаљке – дневно – 350,00 динара”.

Редни број 63, брише се.

Члан 2.

У цене услуга јавног предузећа урачунат је припадајући порез.

Члан 3.

Одлуку објавити у „Службеном листу града Београда” по добијеној сагласности оснивача.

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

Надзорни одбор ЈП Спортско-рекреативно пословни центар „Милан Гале Мушкатировић”
Број 1109/4, 14. априла 2014. године

Председница
Александра Димитријевић, с.р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 17. априла 2014. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 4/14 – пречишћен текст) и члана 15. Одлуке о оснивању Установе културе „Пароброд” („Службени лист града Београда”, бр. 8/10 и 43/13), у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ЦЕНОВНИК УЛАЗНИЦА ЗА ПРОГРАМЕ УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ „ПАРОБРОД”

1. Даје се сагласност на Ценовник улазница за програме Установе културе „Пароброд”, који је донео Управни одбор установе културе, на седници од 27. фебруара 2014. године.

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

3. Ценовник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања.

Скупштина градске општине Стари град
I-01 број 06-43/14, 17. априла 2014. године

Председник
Драган Видановић, с.р.

На основу члана 44. Закона о култури („Службени гласник РС”, број 72/09) и члана 18. Статута Установе културе градске општине Стари град „Пароброд” („Службени лист града Београда”, број 21/10), Управни одбор Установе културе градске општине Стари град „Пароброд”, 27. фебруара 2014. године доноси

ОДЛУКУ

О ЦЕНОВНИКУ УЛАЗНИЦА ЗА ПРОГРАМЕ УК „ПАРОБРОД”

Члан 1.

1. Ценовник улазница обухвата цене улазница позоришног, музичког програма (редовна и специјална гостовања), музичког – unplugged програма (редовна и специјална гостовања), филмског програма (редовног и гостујућих пројекција):

Назив програма	цена
Позоришни програм	300,00 динара
Музички програм – редовни	300,00 динара
Музички програм – специјална домаћа, регионална, међународна гостовања	1.000,00 динара
Музички (unplugged) програм – редовни	500,00 динара
Музички (unplugged) програм – специјална гостовања	700,00 динара
Филмски програм – редовни	100,00 динара
Филмски програм – гостујуће пројекције	300,00 динара

Члан 2.

2. Ова одлука ступа на снагу по добијеној сагласности оснивача. Одлука се објављује у „Службеном листу града Београда”.

Управни одбор Установе културе градске општине Стари град „Пароброд”

Број 101/14, 27. фебруара 2014. године

Председник
Борка Божовић, с.р.

ГРОЦКА

Општинско веће градске општине Гроцка на седници одржаној 17. априла 2014. године, на основу члана 60. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12), члана 64. Статута градске општине Гроцка („Службени лист града Београда”, бр. 42/08, 17/10, 59/11 и 36/13) и члана 5. Пословника о раду Општинског већа општине Гроцка број 110-4 од 1. јула 2010. године, поступајући по захтеву ЈП „Пијаце и зеленило Гроцка” за добијање сагласности на Одлуку Надзорног одбора ЈП „Пијаце и зеленило Гроцка”, донело је следеће

РЕШЕЊЕ

1. Даје се сагласност на Одлуку Надзорног одбора ЈП „Пијаце и зеленило Гроцка” о утврђивању цена услуга превоза преко Дунава број 54/3 од 16. априла 2014. године.

2. Овим решењем ставља се ван снаге Решење Општинског већа градске општине Гроцка број 38-5 од 22. августа 2013. године.

3. Решење ступа на снагу даном доношења, а са Одлуком Надзорног одбора ЈП „Пијаце и зеленило Гроцка” објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

Општинско веће градске општине Гроцка

Број 38-7, 17. априла 2014. године

Председник
Зоран Марков, с. р.

Надзорни одбор ЈП „Пијаце и зеленило Гроцка” на четвртој седници одржаној 15. априла 2014. године, разматрајући предлог за утврђивање цена услуге превоза преко Дунава, на основу члана 18. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и Статута ЈП „Пијаце и зеленило Гроцка” Гроцка од 23. децембра 2013. године донео је

ОДЛУКУ

О УТВРЂИВАЊУ ЦЕНА УСЛУГА ПРЕВОЗА ПРЕКО ДУНАВА

1. Утврђује се ценовник услуга превоза преко Дунава:

Опис	Цена са ПДВ-ом
Одрасла особа – путник – радник	100,00
Путник са мотор. бициклом	250,00

Опис	Цена са ПДВ-ом
Аутомобил са возачем	700,00
Аутомобилска приколица до 1.000 kg носивости	400,00
Комби са возачем	1.200,00
Камион 1-5 t са возачем	1.800,00
Берач кукуруза комбајн	2.500,00
Трактор са возачем	300,00
Тракторска приколица	250,00
Трактор са возачем – повратна карта	500,00
Трактор са возачем и тракторска приколица – повратна карта	600,00

2. Цене наведене у ставу 1. ове одлуке утврђују се у циљу постизања економски исплативе цене.

3. Ову одлуку доставити оснивачу на сагласност.

4. Ова одлука ступа на снагу даном давања сагласности од стране Општинског већа општине Гроцка.

5. По добијању сагласности од оснивача, одлуку са ценовником објавити у „Службеном листу града Београда”.

Надзорни одбор Јавног предузећа „Пијаце и зеленило Гроцка”

Број 54/3, 16. априла 2014. године

Председник
Јовица Трајковић, с. р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу чл. 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) и члана 81. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени гласник РС”, број 98/12), директор Јавног водопривредног предузећа „Београдводе”, Београд, Синдикална организација самосталног синдиката ЈВП „Београдводе” и Привремени орган града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ВОДОПРИВРЕДНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДВОДЕ”, БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада, зараде, накнаде и друга примања запослених, услови за рад синдиката, међусобни односи учесника овог уговора и друга питања у вези са радом запослених.

Запослени остварују основна права, обвезе и одговорности у складу са законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, овим уговором и уговором о раду.

На права и обавезе која нису уређена овим уговором и уговором о раду непосредно ће се примењивати закон.

Права и обавезе директора и послодавца регулишу се уговором о раду који са директором у име послодавца закључује Надзорни одбор.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се град Београд.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно водопривредно предузеће „Београдводе”, Београд (у даљем тексту: послодавац), које заступа директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора сматра се синдикална организација послодавца (у даљем тексту: синдикат).

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

1. Права и обавезе запослених

Члан 2.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености као и право на друге облике заштите у складу са законом и овим уговором.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја у складу са законом.

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

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалид имају право на посебну заштиту у складу са законом.

Члан 3.

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

Запослени, односно представник запослених не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада због активности из претходног става, ако поступа у складу са законом и овим уговором.

Члан 4.

Запослени је дужан да:

- савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље, као и настанак материјалне штете.

2. Обавезе послодавца

Члан 5.

Послодавац је дужан да:

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

3. Забрана дискриминације

Члан 6.

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

II. РАДНИ ОДНОСИ**1. Заснивање радног односа***1.1 Услови за заснивање радног односа*

Члан 7.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и правилником о организацији и систематизацији послова послодавца (у даљем тексту: правилник).

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и директор послодавца или запослени кога директор овласти.

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

Правилник доноси директор послодавца.

1.2 Уговор о раду

Члан 8.

Уговор о раду садржи:

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

3. врсту и степен стручне спреме,
 4. место рада,
 5. врсту и опис послова које запослених треба да обавља,
 6. начин заснивања радног односа (одређено или неодређено време),
 7. трајање уговора на одређено време,
 8. дан почетка рада,
 9. радно време (пуно, непуну, скраћено),
 10. новчани износ основне зараде и елементи за утврђивање радног учинка, накнаде зараде и других примања,
 11. рокове за исплату зараде и других примања,
 12. трајање дневног и недељног радног времена.
- Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду, примењиваће се одредбе закона и овог уговора.

Члан 9.

Радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.

Члан 10.

Радни однос на одређено време може да се заснује на начин, под условима и у дужини који су утврђеним законом и уговором о раду, у следећим случајевима:

- кад обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време;
- кад се привремено повећа обим рада;
- кад треба заменити запосленог који је привремено одсутан;
- рад на одређеном пројекту;
- са приправником, ради оспособљавања за самосталан рад.

Члан 11.

Радни однос може да се заснује са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, или са лицем које је радило краће од времена утврђеном за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на пословима предвиђеним правилником.

Приправнички стаж за запослене са средњом стручном спремом траје шест месеци, са вишом стручном спремом траје девет месеци, а за запослене са високом стручном спремом дванаест месеци.

Члан 12.

Уговором о раду са приправником утврђује се могућност продужавања приправничког стажа у складу са законом и обавеза полагања приправничког испита.

Приправник може бити ослобођен полагања приправничког испита уколико комисија за праћење рада приправника, формирана одлуком директора, процени да је способан за самосталан рад.

2. Радно време

Члан 13.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Радно време се организује у пет радних дана тако да радни дан траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Члан 14.

На захтев и по решењу послодавца, запослени је у обавези да ради дуже од пуног радног времена у случајевима утврђеним законом, али не дуже од четири часа дневно, нити дуже од осам часова недељно.

Члан 15.

За запослене који раде у сменама, дневно радно време одређује се посебним распоредом рада, у складу са законом.

3. Одмори и одсуства

Члан 16.

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

За време од четири часа рада и мање од шест часова рада дневно, запослени има право на одмор од 15 минута.

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

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минути рад.

Члан 17.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором.

Запослени не може да се одрекне овог права, нити му се то право може узурпирати.

Члан 18.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно, осим у изузетним околностима када се уводи прерасподела радног времена или прековремени рад.

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 19.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 дана увећава:

1. По основу доприноса на раду	
– сложености посла за које се захтева I и II степен стручне спреме	1 радни дан
– сложености посла за које се захтева III и IV степен стручне спреме	2 радна дана
– сложености посла за које се захтева V и VI степен стручне спреме	3 радна дана
– сложености посла за које се захтева VII степен стручне спреме	4 радна дана
– сложености посла за обављање послова са посебним овлашћењима и одговорностима	5 радних дана

2. По основу радног искуства:	
– за сваких навршених 10 година радног стажа	1 радни дан
3. По основу услова рада:	
– сви запослени	1 радни дан
4. По основу здравствених и социјалних услова:	
– инвалиду, самохраном родитељу детета до 14 година, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	3 радна дана

Члан 20.

Увећање по основу критеријума предвиђених у члану 19. овог уговора, врши се највише до 30 радних дана за годину дана рада.

Запослене мушкарац са навршених 35 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена жена са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 50 година живота и запослени млађи од 18 година живота, стиче право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 21.

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

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

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

Члан 22.

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

План коришћења годишњег одмора доноси директор сектора уз претходну консултацију запослених, а решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор послодавца или лице које директор овласти.

Решење се доставља запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

Члан 23.

Запослени у току календарске године има право на одсуство са рада уз накнаду зараде највише до седам радних дана у следећим случајевима:

1) склапања брака	5 радних дана
2) рођења детета, порођаја супруге	7 радних дана
3) смрти члана уже породице	7 радних дана
4) тежа болест члана уже породице	7 радних дана
5) добровољног давања крви (рачунајући дан давања крви и наредни дан)	2 радна дана
6) селидбе сопственог домаћинства	5 радних дана
7) први дан поласка детета запосленог у први разред основне школе	1 радни дан
8) полагања испита у току школовања, стручног оспособљавања или усавршавања	5 радних дана
9) отклањање штетних последица проузрокованих елементарним непогодама	5 радних дана
10) учествовање на такмичењима које организује синдикат	5 радних дана

Одсуство у случају рођења детета, порођаја супруге, смрти члана уже породице, добровољног давања крви и полагања испита у току школовања, стручног оспособљавања или усавршавања не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, очух, маћеха, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад запосленог и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 24.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 15 радних дана у току календарске године, у случају: полагања стручног испита, државног испита, завршног испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, учешћа у студијским и експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, и највише 30 радних дана у току календарске године у случају полагања правосудног испита, израде магистарске и докторске дисертације, уколико је то услов за обављање послова.

Члан 25.

Решење о коришћењу плаћеног одсуства и његовом трајању у смислу чл. 23. и 24. овог уговора, у складу са законом, овим уговором и потребама процеса рада доноси директор или лице које он овласти, а на основу документованог захтева запосленог.

Кад запослена користи породично одсуство или одсуство ради неге детета, послодавац је дужан да по истеку овог рока запослену/ног врати на исте послове које је обављала/о пре одласка на одсуство, осим у случају промене организационе структуре, када се враћа на послове у оквиру личне квалификације, у зависности од потребе процеса рада.

4. Неплаћено одсуство

Члан 26.

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

– нега члана уже породице	5 радних дана
– нега члана шире породице	3 радна дана
– смрти сродника који нису наведени у члану 23. овог уговора	2 радна дана

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

Члан 27.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом није друкчије одређено.

5. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 28.

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 обавести послодавца и достави потврду лекара која садржи и време очекиване спечености за рад.

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

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

III. ЗАРАДА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 29.

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.) и
- других примања по основу радног односа уговорених овим уговором, уговором о раду и другим општим актима.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

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

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

Члан 30.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности посла која се утврђује на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова сваког радног места – коефицијента;
- вредности радног часа, односно месечне цене рада;
- броја остварених часова рада (времена проведеног на раду).

Члан 31.

Маса зарада за запослене утврђује се програмом пословања и финансијском планом за сваку буџетску годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на коју сагласност даје надлежни орган оснивача.

Месечна бруто маса зарада за запослене код послодавца утврђиваће се закључком градоначелника града Београда, у складу са одговарајућом политиком зарада у јавном сектору.

Вредност посла који запослени обавља – 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 3. овог члана утврђује се овим уговором.

Основна зарада код послодавца дата је у распону 1:6, између најнижег и највишег коефицијента.

На основу Правилника о организацији и систематизацији послова утврђене су групе послова са потребном школском спремом и распоном коефицијената.

Сви послови утврђени су и разврстани у осам група (I – VIII) са коефицијентима послова у Табели група послова, и то:

Група послова	Сложеност и захтев стручности	распон коефицијената	
		мин.	макс.
I	Не захтева се стручност (неквалификовани радник) подразумева једноставан рутински рад који не захтева посебно образовање	1,00	1,50
II	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од шест месеци (I степен), подразумева мање сложене послове, односно рад помоћу једноставних средстава за рад за која су довољна писана упутства	1,30	1,80
III	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од шест месеци до две године (II степен) подразумева средње сложене послове на којима се рад понавља уз повремену појаву нових послова	1,60	2,00
IV	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од две до три године (квалификовани радник III степен) подразумева сложеније и разноврсније послове за чије обављање су потребне консултације у извршавању	1,80	2,80
V	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године (IV степен), подразумева сложеније послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању	1,90	3,00
VI	Захтева се стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (ВКВ радник V степен), подразумева специјализоване сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању	2,20	3,20
VII	Захтева се стручност која се стиче вишим образовањем (VI степен) подразумева сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању и појаву разноврсних послова	3,00	3,80
VIII	Захтева се стручност која се стиче факултетским, односно високим образовањем (VII степен), подразумева сложене послове који захтевају потпуну самосталност у извршавању и појаву више врста сложених послова	3,60	6,00

Посебном одлуком директора могу се утврдити нове вредности посла – коефицијенти за све послове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Маса зарада за запослене утврђена овим чланом расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним у чл. 32, 33, 37, 39. и 40. овог уговора.

Члан 32.

Зарада сваког запосленог, може се умањити до 20%, односно увећати до 40%, на основу:

- обима извршених послова у односу на планиране;
- квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет уобичајен за одређену врсту посла, заинтересованост за рад, стручност, ажурност и извршавање послова у одређеним роковима;

– однос запосленог према раду подразумева одговорност, поузданост, обављање додатних послова поред редовних задатака, присутност на раду, радну дисциплину и прихватање да се по потреби остане и после радног времена.

Одлуку о увећању, односно о смањењу зараде запосленог, доноси директор на предлог директора сектора, а на основу процењених резултата, обима и квалитета рада запослених и односа запосленог према радним обавезама.

2. Увећана зарада

Члан 33.

Запослени има право на увећану зараду за 0,4% зараде за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, увећану за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем и остварену у самосталној делатности.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада.

Запослени има право на увећану зараду, и то према следећем:

- за рад на дан празника (који је нерадни дан) за 140%,
- за ноћни рад (између 22 и 6 часова) за 45%, ако такав рад није урачунат при утврђивању коефицијента,
- за прековремени рад за 40%.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, проценат увећања износи збир процената увећања по сваком од основа.

Зарада приправника утврђује се у висини од 80% од зараде извршиоца посла за који се приправник припрема за време трајања приправничког стажа.

Члан 34.

Послодавац може запосленима, на крају буџетске године, у складу са Програмом пословања и финансијским планом за ту годину, а на основу остварених резултата рада исплатити додатну зараду, односно зараду по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца, по претходно прибављеној сагласности од стране оснивача.

Критеријум за исплату додатне зараде из става 1. овог члана утврђује се на бази броја остварених часова рада (временаведеног на раду), кумулативно за период јануар–новембар буџетске године у којој се ова зарада исплаћује.

3. Рокови за исплату зараде

Члан 35.

Оснивач и послодавац обавезују се да обезбеде исплату зараде запосленима у следећим роковима:

- аконтацију зараде за текући месец до 20. у месецу,
- коначни обрачун зараде до 5. у наредном месецу.

4. Минимална зарада

Члан 36.

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

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене код послодавца увећава се за 20% у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком социјално-економског савета.

5. Накнада зараде

Члан 37.

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

- на дан празника који је нерадни дан;
- годишњег одмора;
- плаћеног одсуства;
- војне вежбе;
- одсуствовања на позив државног органа;
- прекида рада до ког је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- ако послодавац није спровео прописане мере за безбедност и здравље на раду, услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запослених или других лица, све док се те мере не обезбеде;

– привремене спречености за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено;

– давања крви, ткива и других делова тела;

– учествовања на такмичењима које организује синдикат.

У зараду на основу које се обрачунава просек за претходна три месеца улазе сва примања која чине зараду.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде, зараде у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одсуствовања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао.

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини 70% просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено.

У зараду на основу које се обрачунава просек за претходна три месеца улазе зарада и друга примања која имају карактер зараде.

6. Накнада трошкова

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (у даљем тексту: топли оброк), за дане проведене на раду.

Под данима проведеним на раду не подразумевају се, у смислу овог члана, дани проведени на службеном путу.

Топли оброк утврђује се у висини 15% просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца у претходној години.

Топли оброк се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу евиденције о присуству на раду запосленог за тај месец.

Члан 40.

Запослени има право на регрес за годишњи одмор у висини једне просечне месечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца у претходној години.

Право на пун износ регреса припада запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запосленом који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, као и запосленом који код послодавца искористи мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, утврђује се право на сразмерни износ регреса.

Припадајући износ регреса исплаћује се месечно, у висини 1/12 припадајућег регреса.

Члан 41.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове за долазак и одлазак са рада до висине стварних трошкова превоза у јавном саобраћају који од места становања до места обављања делатности користи јавни приградски, градски и међуградски превоз као једино средство превоза.

Стварни трошкови превоза обезбедиће се када запослени кадровској служби документује место становања и линије превоза које користи до посла, као најкраћи превоз, а

исплаћују се запосленом само за дане проведене на раду и на основу евиденције о доласку и одласку са рада за месец исплате.

Запослени има право на надокнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила за службене сврхе у износу од 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то: дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом и на накнаду трошкова смештаја и исхране.

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове за време проведено на службеном путу, и то:

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику. Пун износ дневнице исплаћује се и запосленом коме је обезбеђен пун пансион. Поред дневнице, запослени има право на надокнаду трошкова смештаја и исхране на службеном путу, као и трошкове превоза на службеном путу, у целини према приложеним рачунима.

Под службеним путем у земљи подразумева се пут који је на основу налога за службени пут извршио запослени у обављању послова у име и за рачун послодавца, изван свог места рада, ако непрекидно траје најдуже 15 дана.

Запослени има право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе више од 12 часова, а на 50% дневнице ако на путу проведе више од осам, а мање од 12 часова.

Дневница се, у смислу одредби овог члана, може исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника.

Запослени је дужан да поднесе обрачун путног налога у року од три дана по повратку са службеног пута.

Члан 43.

Послодавац је дужан запосленом да надокнади трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања 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.

Под стручним оспособљавањем и усавршавањем подразумевају се:

– полагање стручних испита, уколико је то услов за обављање послова,

– преквалификација и доквалификација због смањења броја запослених, технолошких и других промена.

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

Одлуку о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању доноси директор на предлог директора сектора, а исплата трошкова вршиће се на основу приложене документације.

Члан 44.

Послодавац може запосленом да надокнади трошкове стручног усавршавања уколико је то потреба процеса рада у следећим случајевима:

- специјализације, магистеријуми, докторати, ако су услов за обављање послова,
- учење страних језика, условљено накнадно насталим потребама у процесу рада,
- издавање и обнова лиценци.

Одлуку о образовању и усавршавању доноси директор на предлог директора сектора, а исплата трошкова вршиће се на основу приложене документације.

7. Друга примања

Члан 45.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

- отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од четвороструког износа просечне зараде по запосленом исплаћене у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице у висини трошкова погребних услуга, а према приложеним рачунима;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини стварне штете која се утврђује у сваком конкретном случају, а на основу приложене документације.

Члан 46.

Послодавац запосленом може да исплати солидарну и другу помоћ у следећим случајевима:

- случај дуже или теже болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана уже породице, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима;
- теже болести запосленог или чланова уже породице запосленог, која захтева оперативне захвате или лечење по мишљењу или препоруци лекара, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима;
- набавке ортопедских помагала за запосленог и члана уже породице запосленог у висини цене ортопедског помагала по рачуну;
- смрти родитеља запосленог у висини до неопорезивог износа;
- ублажавање последица, због оштећења и уништења имовине услед елементарних непогода или ванредних догађаја, према приложеној документацији, а на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете, образоване од стране директора;
- рођења детета запосленог у висини једне просечне зараде у предузећу;

Под тежим болестима у смислу овог члана сматрају се

- малигна обољења и болести тумора, сида, леукемија, парализа, дистрофија, параплегија, мултипле склероза, епилепсије, ТБЦ, тешка оштећења јетре, менингитис са последицама, тешка психичка и душевна обољења, шећерне болести – инсулин зависне, хемофилије и аплазије коштане сржи, хроничне бубрежне инсуфицијенције на дијализи и

после трансплатације органа и ткива, тешке урођене и стечене срчане мане, тешки облици астме, цистичне фиброзе, као и друга тешка хронична и професионална обољења, која се као таква доказују документацијом надлежне специјализоване здравствене установе.

Члан 47.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања, и то:

- запосленим женама поводом 8. марта, по претходно прибављеној препоруци оснивача,
- деци запослених до навршене 15. године једнократно поводом Нове године и Божића, до неопорезивог износа.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор, на предлог синдиката, у оквиру финансијских и законских могућности.

Члан 48.

Послодавац може запосленом да обезбеди исплату јубиларне награде, и то:

- поводом јубиларне године рада предузећа – оснивања предузећа, у висини од најмање једне просечне зараде у предузећу исплаћене у месецу који претходи месецу у коме се стиче право на исплату јубиларне награде, по претходно добијеној сагласности од оснивача.
- поводом јубиларне награде рада запослених код послодавца, и то:
 - за 10 година непрекидног рада у висини 1 (једне) зараде;
 - за 20 година непрекидног рада у висини 2 (две) зараде;
 - за 30 година непрекидног рада у висини 2,5 (две и по) зараде;

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада код послодавца исплаћена у претходној години.

Исплата јубиларне награде врши се у наредном месецу у односу на месец у којем запослени навршава јубиларне године рада.

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.

Члан 49.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољни пензијски фонд, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција.

Премије за напред наведена осигурања посебно се уговарају са надлежним фондовима и осигурањима.

Одлуку о износу премије доноси директор на предлог синдиката, у зависности од економско-финансијских могућности предузећа.

Послодавац може да обезбеди средства од најмање 0,20% од масе средстава исплаћених на име зараде, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог, у складу са овим уговором.

Члан 50.

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова и школовање деце преминулих запослених на начин и под условима који се утврђују уговором између директора и корисника стипендије.

Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању (волонтерски рад) са незапосленим лицем, односно са лицем које жели да се стручно усаврши.

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

Члан 51.

Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника може да се обезбеди код пословне банке уз гаранцију предузећа.

Износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Враћање зајма врши се најдуже за шест месеци, почев од исплате зарада у првом наредном месецу у односу на месец у којем је одобрен зајам.

IV. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Послодавац је дужан да у складу са Законом о раду, Законом о безбедности и здрављу на раду и општим актом предузме све неопходне мере у погледу безбедности и здравља запослених, спречавања повреда на раду и професионалних обољења, као и за побољшање услова рада на пословима са посебним условима рада, а запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду, како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Члан 53.

Ближе обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду и припадајућа заштитна средства и опрема за личну заштиту уређују се Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Запослени и послодавац, обавезни су да се придржавају свих предвиђених мера у складу са законом и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Члан 54.

Запослени имају право да изаберу три представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених), који образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор).

Послодавац у одбор именује најмање једног свог представника.

Мандат одбора траје четири године.

Члан 55.

Поступак за избор представника запослених организује и води синдикат.

Запослени у оквиру сектора, на скупу, предлажу по једног представника запослених, а избор се врши непосредним гласањем.

Члан 56.

Одбор има право:

– да послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

– да захтева од послодавца предузимање одговарајућих мера за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

– да захтева вршење надзора од стране инспекције рада и присуствује инспекцијском надзору.

Члан 57.

Послодавац је дужан да упозна одбор:

– са налазима, предлозима и предузетим мерама инспекције рада;

– са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

– о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 58.

Послодавац је дужан да одбору омогући:

– увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

– да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

– информисање о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 59.

Одбор бира председника на првој седници коју сазива синдикат.

Председник одбора не може бити представник послодавца.

Председник одбора сазива седнице одбора писаним путем са предлогом дневног реда.

Седнице одбора одржавају се по потреби.

Одбор доноси одлуке већином гласова својих чланова и тромесечно обавештава запослене и синдикат о свом раду.

Члан 60.

Послодавац, одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, да одржавају заједничке састанке у циљу предузимања заједничких мера и координације послова везаних за безбедност и заштиту здравља запослених, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 61.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

Члан 62.

У циљу превенције радне способности, послодавац може у складу са финансијским могућностима издвајати средства за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да ово одсуство користе у складу са условима које утврди синдикат.

За све запослене послодавац може, у зависности од економско-финансијске могућности, једанпут годишње организовати систематске лекарске прегледе којима се утврђује здравствено стање запослених.

Здравствени преглед врши се на терет послодавца.

V. ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 63.

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

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

Члан 64.

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

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

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 63. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у складу са условима утврђеним у члану 63. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

VI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 65.

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
2. ради упућивања на рад код другог послодавца у складу са законом,
3. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 69. тачка 5. овог уговора,
4. из члана 8. тач. 10, 11. и 12. овог уговора,
5. кад дође до промена у организацији и технологији рада,
6. кад је то потребно ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запосленог,
7. кад запослени не остварује просечне резултате рада на пословима које обавља или нема способност да их оствари,
8. кад се смањи или повећа обим посла,
9. наступања других околности које утичу на пословање.

Члан 66.

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

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

Сматра се да је запослени одбио понуду ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

VII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 67.

Ако је код послодавца дошло до технолошких, економских или организационих промена, услед којих ће престати потреба за радом одређеног броја запослених, послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) у случајевима и на начин предвиђен законом.

Члан 68.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом послодавца и републичком организацијом за запошљавање, предузме мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац ће формирати комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и синдиката.

Задатак комисије је израда социјалног програма, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Члан 69.

Програм садржи:

1. разлоге за престанак потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код послодавца;
3. број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају запослени који су вишак;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друга права у складу са законом;
6. средства за решавање социјално-економског положаја запослених;
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Предлог програма доставља се на мишљење синдикату и републичкој организацији за запошљавање у року од осам дана од дана утврђивања предлога, ради давања мишљења.

Програм доноси Надзорни одбор.

Члан 70.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 71.

Уколико услед технолошких, економских и организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова због чега послодавац намерава да откаже уговор о раду одређеном броју запослених, а није у законској обавези да доноси програм, отказ уговора о раду може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова који одговарају степену и врсти стручне спреме запосленог и његовим радним способностима.

VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 72.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузроковао послодавцу, у складу са законом.

Постојање штете, висину штете, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју образује директор.

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

IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 73.

Радни однос престаје у случајевима, под условима и на начин предвиђен законом.

Решење о престанку радног односа доноси директор или запослени кога директор овласти.

Члан 74.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду и то писаним путем, најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

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

Члан 75.

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 овим уговором или уговором о раду;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог уговора, односно закона;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључивање анекса уговора о раду у смислу члана 65. тач. 1-3, 5. и 7. овог уговора;
8. ако запослени одбије закључивање анекса уговора о раду у смислу члана 8. тачка 10. овог уговора;
9. ако услед технолошких, економских и организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 76.

Отказ уговора о раду у смислу тачке 1. члана 75. овог уговора, послодавац може дати на основу образложеног предлога директора сектора.

Предлог треба да садржи чињенице и доказе о неиспуњавању радних налога, односно неостваривању резултата рада по основу дневне анализе радног ангажовања запосленог или друге чињенице на основу којих је евидентно неостваривање резултата рада или непосредовање знања и способности за обављање послова на којима ради.

Члан 77.

Отказ уговора о раду, у смислу тачке 2. члана 75. овог уговора, послодавац може дати код следећих учињених повреда радних обавеза:

- неблаговременно, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза;
- неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога;
- незаконито, нецелисходно и неодговорно коришћење и располагање средствима рада и закључивање штетних послова;
- злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
- нарушавање пословног угледа послодавца;
- одавање пословне тајне;
- организовање политичких организација код послодавца;
- организовање и вођење штрајка супротно закону;
- повреда прописа о заштити од пожара и заштити на раду;
- обављање послова конкуренције.

Поред напред наведених, актом послодавца или уговором о раду, могу се предвидети и друге повреде радних обавеза.

Члан 78.

Отказ уговора о раду, у смислу тачке 3. члана 75. овог уговора, даје се код следећих учињених повреда радне дисциплине:

- неоправдано закашњавање и одлазак са посла у току или пре истека радног времена без дозволе пет пута у току месеца или 10 пута у периоду од три месеца;
 - неоправдано изостајање са рада и то, пет радних дана узастопно или седам радних дана са прекидима у току године;
 - злоупотреба личне идентификационе картице при евидентирању присуства на раду.
- Поред напред наведених, правилником се могу предвидети и друге повреде радне дисциплине.

Члан 79.

Отказ уговора о раду, у смислу тачке 3. члана 75. овог уговора, односно због понашања запосленог, даје се у следећим случајевима:

1. употребе алкохола и наркотичких средстава у радно време, као и долазак на рад под дејством наведених средстава;
2. ометање запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза, недолично понашање према запосленима (свађе, увреде, изазивање нереди, учествовање у тучи и сл.);
3. непосредна или посредна дискриминација лица с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство;

4. узнемиравање, односно нежељено понашање узроковано неким од основа из тачке 3. овог члана, које има за циљ или представља повреду достојанства лица, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;

5. сексуално узнемиравање, односно свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Поред напред наведених, Правилником могу се предвидети и други случајеви понашања запосленог.

Члан 80.

Повреда радне обавезе, непоштовања радне дисциплине и понашање запосленог, на основу пријаве или непосредног сазнања, утврђује се у поступку који води запослени кога овласти директор.

Поступак обухвата саслушање одговорног запосленог, узимање изјава одговорног запосленог и сведока, уколико их има, као и извођење других доказа неопходних за објективно утврђивање евентуалне кривице.

Члан 81.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из тач. 1. до 6. члана 75. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора.

Упозорење садржи:

– основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ, као и рок од пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Члан 82.

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

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

Члан 83.

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

Члан 84.

Запослени коме је уговор отказан из разлога тачке 1. члана 75. овог уговора има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец, а највише три месеца од дана достављања решења о отказу уговора (у даљем тексту: отказни рок).

Отказни рок се утврђује у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

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

Члан 85.

Средства за отпремнину запослених по основу технолошког вишка обезбеђује оснивач, а износ отпремнине биће одређен одредбама социјалног програма.

У случају да средства за отпремнину по основу технолошког вишка запослених не обезбеђује оснивач, послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину по основу отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, у висини од:

- до 10 година проведених у радном односу од три износа зараде,
- од 10 до 20 година проведених у радном односу од шест износа зараде,
- од 20 до 30 година проведених у радном односу од два износа зараде,
- преко 30 година проведених у радном односу од петнаест износа зараде, коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Отпремнина из става 2. овог члана не може бити нижа од збира трећина зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих десет година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну годину рада у радном односу преко десет година проведених у радном односу, ако је то за запосленог повољније.

Запослени коме је уговор отказан у смислу члана 75. тачка 9. овог уговора, а има остварен пун стаж осигурања и године старости за стицање старосне пензије, има право на исплату отпремнине у висини пет просечних месечних зарада запосленог исплаћених за последња три месеца која претходе месецу у којем се отпремнина исплаћује.

Запосленом коме је послодавац у смислу члана 69. тачка 5. овог уговора, обезбедио рад код другог послодавца, може се исплатити отпремнина у висини до три просечне месечне зараде запосленог исплаћене за последња три месеца која претходе месецу у којем се отпремнина исплаћује.

Одлуку о висини исплате отпремнине из става 5. овог члана доноси директор, у зависности од финансијских могућности послодавца.

Члан 86.

Отказ уговора о раду даје се писаним путем и садржи образложење и поуку о правном леку.

Отказ је коначан даном достављања запосленом, односно на начин одређен законом.

X. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 87.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовинну вредности веће од 100.000,00 динара;
- ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 81. и члана 82. овог уговора.

За време трајања удаљења, запосленом припадају права утврђена законом.

Члан 88.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе, непоштовање дисциплине, или понашање запосленог у смислу тач. 2. и 3. члана 75. овог уговора, уместо отказа уговора да изрекне меру привременог удаљења

са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада у смислу претходног става може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

XI. ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 89.

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

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

XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 90.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или лице које он овласти.

Запосленом се писаним путем доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад запослени сазна за повреду права, запослени или представник синдиката ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 91.

Запослени може бити привремено премештен на друге послове за чије се обављање тражи нижи степен стручне спреме од оног који он има у случајевима више силе која је настала или непосредно предстоји (пожара, земљотреса, поплаве и сл.), замене изненадно одсутног запосленог или потребе да се обави ванредан посао.

Привремено распоређивање у смислу претходног става траје док трају изузетне околности, а запосленом припада право на зараду коју би остварио на послу са којег је премештен.

Решење о премештају запосленог у смислу ст. 1. и 2. овог члана доноси директор.

Члан 92.

За обављање послова који по природи посла не трају дуже од 120 радних дана у току календарске године, послодавац може да закључи уговор о привременим и повременим пословима у складу са законом.

Послодавац може да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, уговор о заступању и уговор о посредовању, у складу са законом.

XIV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 93.

Представника запослених у Надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представника запослених у Надзорном одбору послодавца предлаже синдикат, који испуњава услове из Закона о јавним предузећима.

Члан 94.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа омогућити да по захтеву запосленог за заштиту права изврши увид у примену колективних уговора и остваривања права запосленог.

XV. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 95.

Запослени под условима и на начин утврђен законом, овим уговором и посебном одлуком о организовању штрајка могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлуку о организовању штрајка доноси надлежни орган синдиката.

Члан 96.

Одлука о организовању штрајка мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Члан 97.

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

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

Члан 98.

Одлука о ступању у штрајк садржи:

1. датум почетка штрајка;
2. број и састав чланова штрајкачког одбора (председник и чланови);
3. синдикалне захтеве са образложењем;
4. иницијативу за договор око обезбеђења објеката, запослених и корисника услуга за време трајања штрајка;
5. иницијативу за отпочињање преговора око испуњења поднетих захтева.

Члан 99.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који се поступе у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Члан 100.

У случају да се штрајк организује и води у складу са одредбама овог колективног уговора, запослени – штрајкач који учествује у штрајку остварује права у складу са законом.

XVI. СПОРАЗУМНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 101.

Ако настане спор између послодавца и запосленог у погледу остваривања појединачних права, обавеза или одговорности, послодавац и запослени могу споразумно решавати спорна питања.

Предлог за споразумно решавање спорних питања могу поднети у писаној форми и запослени и послодавац или појединачно.

Ако послодавац и запослени не могу да реше спорна питања споразумно, спорна питања решава арбитар.

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XVII. РАД СИНДИКАТА

Члан 102.

Послодавац је дужан:

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

2. да омогући председнику да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективног уговора и да за то време прима накнаду зараде;

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

4. да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора.

Члан 103.

Послодавац је дужан:

1. да синдикату обезбеди пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, без плаћања накнаде;

2. да омогући обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима синдиката.

Члан 104.

Председник синдиката, један члан одбора и председник Надзорног одбора учесника овог Колективног уговора, имају право у току месеца на плаћене часове (одсуство са рада) за синдикалне активности у складу са законом.

Време коришћења плаћених часова у складу са овим чланом утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са непосредним руководиоцем, како одсуство синдикалног активисте не би угрозило одвијање процеса рада.

За време одсуствовања са рада у смислу става 1. овог члана, представници синдиката остварују накнаду зараде у висини зараде коју би остварили као да раде.

Плаћени часови рада за одсуствовање синдикалних повериоца утврђују се у складу са законом.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 105.

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

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима уз обавезно учешће и сагласност репрезентативног синдиката.

Члан 106.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 30 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Члан 107.

Важење овог уговора може престати пре истека рока из члана 106. овог уговора, споразумом свих учесника или одказом.

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

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

Члан 108.

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

Измене и допуне овог уговора може тражити, писаним путем, сваки учесник.

У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

Члан 109.

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

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и Општег колективног уговора.

Члан 110.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног водопривредног предузећа „Београдводе“ („Службени лист града Београда”, бр. 9/11 и 34/11).

Члан 111.

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

ЈВП „Београдводе”, Београд

Број 1723, 11. априла 2014. године

Директор

Милош Миловановић, с.р.

Синдикална организација ЈВП „Београдводе”

Број Сл. 2014, 11. априла 2014. године

Председник

Жарко Миљковић, с.р.

Привремени орган града Београда

С-20 број 110-2699/14, 16. априла 2014. године

Председник

Синиша Мали, с.р.

САДРЖАЈ

	Страна		Страна
Показатељ пада потрошачких цена у марту 2014. године -----	1	Решење о давању сагласности на Програм пословања Установе културе „Пароброд” за 2014. годину -----	7
Акти градских општина			
ПАЛИЛУЛА			
Решење о именовању чланова Мобилног тима за инклузију Рома градске општине Палилула, Београд -----	1	Решење о давању сагласности на Измене и допуне Програма пословања Установе културе „Пароброд” за 2014. годину -----	7
СТАРИ ГРАД			
Одлука о одређивању висине закупнине за пословне зграде и пословне просторије чији је корисник градска општина Стари град -----	1	Решење о давању сагласности на Финансијски план пословања за период I–III 2014. године Установе културе „Пароброд” -----	7
Одлука о регулисању старог дуга закупаца пословног простора на коме је носилац права јавне својине град Београд, чији је корисник градска општина Стари град -----	4	Решење о давању сагласности на Измене и допуне Финансијског плана пословања за период I–III 2014. године Установе културе „Пароброд” -----	7
Решење о изменама и допунама Решења о обрзовању Штаба за ванредне ситуације градске општине Стари град -----	5	Решење о давању сагласности на Финансијски план пословања за период I–VI 2014. године Установе културе „Пароброд” -----	7
Решење о давању сагласности на Програм пословања Јавног предузећа за управљање пословним простором „Пословни простор општине Стари град” -----	6	Решење о давању сагласности на Одлуку Надзорног одбора о измени и допуни Ценовника услуга ЈП СРПЦ „Милан Гале Мушкатировић” са Одлуком број 980/4 од 7. априла 2014. године -----	8
Решење о давању сагласности на План привременог финансирања ЈП „Пословни простор општине Стари град” за период I–III 2014. године -----	6	Решење о давању сагласности на Одлуку Надзорног одбора о измени и допуни Ценовника услуга ЈП СРПЦ „Милан Гале Мушкатировић” са Одлуком број 1109/4 од 14. априла 2014. године -----	8
Решење о давању сагласности на Измене и допуне Плана привременог финансирања ЈП „Пословни простор општине Стари град” за период I–III 2014. године -----	6	Решење о давању сагласности на Ценовник улазница за програме Установе културе „Пароброд” са Одлуком о ценовнику -----	9
Решење о давању сагласности на План привременог финансирања ЈП „Пословни простор општине Стари град” за период I–VI 2014. године -----	6	ГРОЦКА	
		Решење о давању сагласности на Одлуку Надзорног одбора ЈП „Пијаце и зеленило Гроцка” о утврђивању цена услуга превоза преко Дунава са Одлуком -----	9
		Колективни уговори	
	6	Колективни уговор код послодавца Јавног водопроводног предузећа „Београдводе”, Београд --	10

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

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

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

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

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

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