



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година L Број 27

22. децембар 2006. године

Цена 180 динара

Градоначелник града Београда 20. децембра 2006. године, на основу члана 28. став 5. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 87/02, 61/05, 66/05, 101/05, 62/06 и 85/06), члана 48. тачка 8. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04, 30/04 и 19/05) и Решења о обављању послова по ступању на дужност градоначелника града Београда („Службени лист града Београда”, број 30/04), донео је

РЕШЕЊЕ

О ПРИВРЕМЕНОМ ФИНАНСИРАЊУ ГРАДА БЕОГРАДА ЗА 2007. ГОДИНУ

1. До доношења одлуке о буџету града Београда за 2007. годину, а најдуже до 31. марта 2007. године, вршиће се привремено финансирање потреба града Београда.

2. Привремено финансирање из тачке 1. овог решења вршиће се сагласно одредбама члана 28. став 4. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 87/02, 61/05, 66/05, 101/05, 62/06 и 85/06), тј. сразмерно средствима коришћеним у периоду јануар – март 2006. године, а највише до једне четвртине укупних прихода распоређених у буџету града Београда за 2006. годину.

3. Обим и распоред средстава за привремено финансирање из тачке 1. овог решења утврдиће се посебним решењем на предлог Секретаријата за финансије.

4. Примања која се остваре и издаци који се изврше за време трајања привременог финансирања саставни су део одлуке о буџету града Београда за 2007. годину.

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

Градоначелник града Београда

Број 400-3058/06-Г, 20. децембра 2006. године

Градоначелник
Ненад Богдановић, с. р.

Градоначелник града Београда 20. децембра 2006. године, на основу члана 28. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 87/02, 61/05, 66/05, 101/05, 62/06 и 85/06), члана 48. тачка 8. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04, 30/04 и 19/05) и Решења о обављању послова по ступању на дужност градоначелника града Београда („Службени лист града Београда”, број 30/04), донео је

РЕШЕЊЕ

О ПРИВРЕМЕНОМ УТВРЂИВАЊУ ОБИМА СРЕДСТАВА ЗА ВРШЕЊЕ ПОСЛОВА ГРАДА И ГРАДСКИХ ОПШТИНА И ПРИМАЊА КОЈИ ПРИПАДАЈУ ГРАДУ, ОДНОСНО ГРАДСКИМ ОПШТИНАМА У 2007. ГОДИНИ

1. У 2007. години, за период од 1. јануара до најдуже 31. марта 2007. године, привремено се утврђује обим средстава

за вршење послова града и градских општина, и привремено се распоређују приходи и примања између буџета града и буџета градских општина, за остваривање привремено утврђеног обима средстава.

2. Привремено утврђивање обима средстава за финансирање јавних расхода и издатака буџета града и буџета градских општина, и привремено распоређивање прихода и примања између буџета града и буџета градских општина, вршиће се у складу са Одлуком о обиму средстава за вршење послова града и градских општина и утврђивању прихода и примања који припадају граду, односно градским општинама у 2006. години („Службени лист града Београда”, број 29/05), и Законом о финансирању локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 62/06).

3. Привремено утврђивање обима средстава буџета града и буџета градских општина вршиће се највише до једне четвртине износа укупних прихода распоређених у буџету града и буџету градске општине у претходној буџетској години.

4. О спровођењу овог решења стараће се Секретаријат за финансије Градске управе града Београда и надлежна служба градске општине.

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

Градоначелник града Београда

Број 4-3059/06-Г, 20. децембра 2006. године

Градоначелник
Ненад Богдановић, с. р.

Градоначелник града Београда 15. децембра 2006. године, на основу члана 48. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04, 30/04 и 19/05) и Решења о обављању послова по ступању на дужност градоначелника града Београда („Службени лист града Београда”, број 30/04), донео је

ПРАВИЛНИК

О ИЗМЕНИ ПРАВИЛНИКА О ДАВАЊУ У ЗАКУП ПОСЛОВНОГ ПРОСТОРА – АТЕЉЕА НА КОМЕ ЈЕ НОСИЛАЦ ПРАВА КОРИШЋЕЊА ГРАД БЕОГРАД

Члан 1.

У Правилнику о давању у закуп пословног простора – атељеа на коме је носилац права коришћења град Београд („Службени лист града Београда”, број 7/03) у члану 1. реч: „дирекцији” замењује се речју: „агенцији”.

Члан 2.

У члану 11. правилника реч: „дирекције” замењује се речју: „агенције”.

Члан 3.

У одговарајућим одредбама правилника речи: „Извршни одбор Скупштине града Београда” у одговарајућем падежу, замењују се речима: „Градоначелник града Београда”, у одговарајућем падежу.

Члан 4.

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

Градоначелник града Београда
Број 6-2995/06-Г, 15. децембра 2006. године

Градоначелник
Ненад Богдановић, с. р.

Градоначелник града Београда 21. децембра 2006. године, на основу члана 48. тачка 8. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04, 30/04 и 19/05) и Решења о обављању послова по ступању на дужност градоначелника града Београда („Службени лист града Београда”, број 30/04), донео је

РЕШЕЊЕ**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ЦЕНОВНИК
ЈКП „БЕОГРАД-ПУТ”**

1. Даје се сагласност на Одлуку Јавног комуналног предузећа „Београд-пут” број IV-9 број 15/203 од 7. децембра 2006. године, којим се усваја Ценовник радова зимске службе ЈКП „Београд-пут” за сезону 2006/2007. годину.

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

Градоначелник града Београда
Број 34-3073/06-Г, 21. децембра 2006. године

Градоначелник
Ненад Богдановић, с. р.

Градоначелник града Београда 22. децембра 2006. године, на основу члана 48. тачка 8. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04, 30/04 и 19/05) и Решења о обављању послова по ступању на дужност градоначелника града Београда („Службени лист града Београда”, број 30/04), донео је

ЗАКЉУЧАК**О ИЗМЕНИ ИНТЕРВЕНТНИХ МЕРА ЗАШТИТЕ
НАЈУГРОЖЕНИЈИХ ГРАЂАНА**

1. У Интервентним мерама заштите најугроженијих грађана („Службени лист града Београда”, бр. 19/95, 13/96, 22/98, 10/99, 14/99, 21/99, 9/00, 21/00, 14/01, 19/01, 26/01, 1/02, 11/02, 29/02, 2/03, 17/03, 33/03, 1/04, 12/04, 38/04, 15/05 и 27/05), текст у одељку III под б) мења се и гласи:

„б) Почев од уручења уплатница за јануар 2007. године:

– у висини од 50% за лица чији месечни приход по домаћинству не прелази:

За једночлано домаћинство	8.000 динара
За двочлано домаћинство	10.000 динара
За трочлано домаћинство	12.000 динара
За четворочлано домаћинство	13.000 динара
За пет и више чланова	15.000 динара

– у висини од 40% за лица чији месечни приход по домаћинству не прелази:

За једночлано домаћинство	13.000 динара
За двочлано домаћинство	17.000 динара
За трочлано домаћинство	21.000 динара
За четворочлано домаћинство	22.000 динара
За пет и више чланова	24.000 динара

– у висини од 30% за лица чији месечни приход по домаћинству не прелази:

За једночлано домаћинство	15.000 динара
За двочлано домаћинство	21.000 динара
За трочлано домаћинство	26.000 динара
За четворочлано домаћинство	28.000 динара
За пет и више чланова	30.000 динара

– у висини од 20% за лица чији месечни приход по домаћинству не прелази:

За једночлано домаћинство	19.000 динара
За двочлано домаћинство	26.000 динара
За трочлано домаћинство	33.000 динара
За четворочлано домаћинство	35.000 динара
За пет и више чланова	38.000 динара

– у висини од 10% за лица чији месечни приход по домаћинству не прелази:

За једночлано домаћинство	23.000 динара
За двочлано домаћинство	31.000 динара
За трочлано домаћинство	40.000 динара
За четворочлано домаћинство	43.000 динара
За пет и више чланова	46.000 динара

в) Попуст и наведени под б) на комуналне производе и услуге који су у надлежности града, важе закључно са урученим и уплаћеним уплатницама за март месец 2007. године.

г) Право попушта на комуналне производе и услуге, утврђене овим закључком имају и подстанари који су закључили уговор о подстанарском односу са станодавцима, када је уговором утврђено да комуналне производе и услуге у систему обједињене наплате ЈКП „Инфостан” плаћа подстанар, под условом да има пребивалиште у Београду.

д) Право попушта на комуналне производе и услуге имају само лица на које гласи уплатница обједињеног система наплате ЈКП „Инфостан”.

ђ) Право на наведене попусте остварују домаћинства под условом да уплатнице обједињеног система наплате ЈКП „Инфостан” за претходни месец уплате до краја текућег месеца.

е) Постојећи корисници, попуст на комуналне производе и услуге по овом закључку, настављају и даље да користе по условима којима су стекли то право, а нови корисници у складу са Упуством за примену мера заштите најугроженијих грађана („Службени лист града Београда”, број 5/02).

2. О реализацији овог закључка стараће се Градски центар за социјални рад, Секретаријат за социјалну и дечју заштиту, ЈКП „Инфостан” и Управа за цене у саставу Секретаријата за привреду.

3. Овај закључак објавити у „Службеном листу града Београда”.

Градоначелник града Београда
Број 5-3135/06-Г, 22. децембра 2006. године

Градоначелник
Ненад Богдановић, с. р.

На основу члана 10. став 4. Одлуке о јавним паркиралиштима („Службени лист града Београда,” бр. 18/03 и 3/06) и члана 14. а у вези са чланом 22. став 2. Одлуке о Градској управи („Службени лист града Београда,” број 18/06), секретар Секретаријата за социјалну и дечју заштиту доноси

ПРАВИЛНИК

О КАТЕГОРИЈАМА ВОЈНИХ ИНВАЛИДА, ЦИВИЛНИХ ИНВАЛИДА РАТА И ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ КОЈИ МОГУ БЕСПЛАТНО ДА КОРИСТЕ ПОСЕБНО ОДРЕЂЕНА ПАРКИНГ МЕСТА НА ЈАВНИМ ПАРКИРАЛИШТИМА

1. На јавним паркиралиштима на територији градских општина града Београда паркинг места за паркирање возила инвалида, која одреди и видно обележи Секретаријат за саобраћај односно предузеће, под условом да имају регулисано пребивалиште у Београду и возило са регистарским таблицама БГ, могу да користе следеће категорије особа са инвалидитетом:

– војни инвалиди и цивилни инвалиди рата од I до IV групе инвалидности, као и V и VI групе инвалидности који имају оштећење доњих екстремитета и остварују право на ортопедски додатак;

– лица која по прописима пензијског и инвалидског осигурања имају 60%-100% телесног оштећења доњих екстремитета и карлице и слепа лица са 90% и 100% оштећења вида;

– лица на дијализи – која својим возилом одлазе на дијализу;

– родитељи односно стараоци инвалидне деце са оштећењима доњих екстремитета и карлице, као и следе деце, под условом да похађају специјалну школу, факултет или да су смештена у дневни боравак или иду на рехабилитацију или редован лекарски третман.

2. Паркинг места за паркирање возила инвалида бесплатно могу да користе и инвалидске установе, организације и удружења највише за једно возило са регистарском таблицом БГ.

3. Корисници из тачке 1. и 2. овог решења имају право на коришћење бесплатног паркинга, само на местима која су вертикалном и хоризонталном сигнализацијом означена као паркинг места за особе са инвалидитетом уз коришћење паркинг карте за инвалиде, које на основу потврде Секретаријата за социјалну и дечју заштиту издаје ЈКП „Паркинг сервис”.

Паркинг карта за инвалиде се издаје у виду налепнице, коју корисници стављају на унутрашњу страну предњег ветробранског стакла.

4. Паркинг карте за инвалиде се издају за текућу календарску годину и то:

– на шалтеру ЈКП „Паркинг сервиса” до 31. марта текуће године за кориснике који су то право остварили у претходној години, под условом да није било промена од утицаја на то право;

– лица која први пут остварују то право и лица код којих је наступила промена од утицаја на право, подносе писмени захтев Секретаријату за социјалну и дечју заштиту.

5. Уз захтев се подносе фотокопије следећих докумената:
– решења о групи инвалидитета, праву на ортопедски додатак, степену телесног оштећења односно одговарајућа медицинска документација;

– обе стране личне карте и саобраћајне дозволе корисника или његовог брачног друга односно детета;

– доказ о степену сродства (извод из матичне књиге рођених и венчаних)

6. Инвалиди, особе са инвалидитетом, инвалидске установе, организације и удружења уз потврду Секретаријата за социјалну и дечју заштиту (да им је издата налепница за

бесплатно паркирање) могу поднети захтев Секретаријату за саобраћај ради резервације паркинг места на општим паркиралиштима под условима које утврди Секретаријат за саобраћај.

7. О извршењу овог решења стараће се Секретаријат за социјалну и дечју заштиту.

8. Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”, а примењиваће се почев од 1. јануара 2007. године.

Град Београд – Градска управа
Секретаријат за социјалну и дечју заштиту
XIX-06 број 586-2330/06, 28. новембра 2006. године

Секретар
Љиљана Лучић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду „Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и члана 80. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда”, број 8/06), Синдикална организација ЈКП „Градска чистоћа”, Независни раднички синдикат ЈКП „Градска чистоћа”, Независни синдикат ЈКП „Градска чистоћа”, Генерални директор и градоначелник града Београда – у име оснивача, 15. децембра 2006. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКА ЧИСТОЋА”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа; образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, престанак потребе за радом запослених, забрана конкуренције; накнада штете; измена уговора о раду, престанак радног односа, заштита права запослених, начин решавања спорова, учешће у управљању, услови рада синдиката и организовање процеса штрајка.

Уговор се закључује између оснивача, послодавца, Синдикалне организације ЈКП „Градска чистоћа”, Независног радничког синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, и Независног синдиката ЈКП „Градска чистоћа”.

Члан 2.

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

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

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Градска чистоћа” (у даљем тексту: послодавац), кога заступа генерални директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора, сматра се синдикална организација запослених код послодавца у коју је уклањено најмање 15% од укупног броја запослених.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 3.

Овај уговор је обавезан за оснивача, послодавца и све за-
послене код послодавца.

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

Члан 4.

Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и
друге услове за несметано обављање комуналне делатно-
сти, прати услове рада, предузима мере за отклањање нега-
тивних околности које могу утицати на вршење делатности
и предузима мере на унапређењу делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим
услуга и производа и обезбеђује средства за исплату зарада,
обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за
утврђивање висине зараде утврђених законом и овим угово-
ром.

Послодавац и оснивач обезбеђују средства за исплату за-
рада обрачунатих на основу уговорене цене радног часа ка-
да средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода
послодавца.

II – РАДНИ ОДНОС**1. Заснивање радног односа****Члан 5.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које
испуњава услове за рад на одређеним пословима утврђене
законом и Правилником о организацији и систематизацији
послова (у даљем тексту: правилник).

Члан 6.

Правилником се утврђују: организациони делови, врста
посла, врста и степен стручне спреме и други посебни усло-
ви за рад на тим пословима.

Правилник из става 1. овог члана доноси генерални ди-
ректор.

Члан 7.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног одно-
са послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњено-
сти услова за рад на пословима на којима заснива радни од-
нос утврђеним правилником.

2. Начин заснивања радног односа**Члан 8.**

Потребу о заснивању радног односа у предузећу утврђу-
је послодавац, у складу са планом пословања за текућу го-
дину.

Избор између пријављених кандидата врши генерални
директор или лице које он овласти.

Члан 9.

За послове на којима се захтевају посебне способности
или се послови обављају под специфичним или отежаним
условима рада и као такви су утврђени Правилником о ор-
ганизацији и систематизацији послова, врши се провера
радних способности.

3. Уговор о раду**Члан 10.**

Радни однос заснива се уговором о раду, у складу са за-
коном.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу, у
име послодавца, генерални директор и запослени.

Члан 11.

Уговором о раду може да се утврди рад на неодређено
време, одређено време, пробни рад и рад са приправником.

4. Пробни рад**Члан 12.**

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.
Правилником утврђују се послови на којима се уводи
пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 13.

Радне и стручне способности запосленог за време
пробног рада утврђује комисија, коју именује генерални
директор.

Запосленом који за време пробног рада није показао од-
говарајуће радне и стручне способности, престаје радни од-
нос даном истека рока одређеног уговором о раду.

5. Радни однос на одређено време**Члан 14.**

Радни однос на одређено време може да се заснује кад
су у питању:

- сезонски послови,
- рад на одређеном пројекту,
- повећани обим посла који траје одређено време,
- замена привремено одсутног запосленог.

Радни однос из става 1. алинеје 1 до 3 овог члана засни-
ва се за временски период који непрекидно или са прекиди-
ма не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се пре-
кид краћи од 30 дана.

Радни однос ради замене привремено одсутног запосле-
ног (боловање, рад у иностранству, обављање државне и
друге јавне функције, одслужење и дослужење војног рока
и др.) може се засновати до повратка одсутног запосленог.

6. Приправници**Члан 15.**

На радна места утврђена правилником кандидат се при-
ма у радни однос у својству приправника.

Приправнички стаж траје најмање 6 месеци до годину
дана, у складу са правилником, а зарада износи 80% цене
рада радног места за које се оспособљава приправник.

Приправник остварује сва друга права из радног односа
у складу са Законом о раду и уговором о раду.

Члан 16.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања приправ-
ничког стажа, могућност продужавања приправничког ста-
жа и обавеза полагања приправничког испита.

По истеку приправничког стажа приправник полаже
приправнички испит.

Стручни испит приправник полаже пред стручном коми-
сијом коју чини од три до пет чланова, најмање истог сте-
пена стручне спреме одређене врсте занимања, као и при-
правник који полаже стручни испит.

**III – ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ
И УСАВРШАВАЊЕ****Члан 17.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући образова-
ње, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева
потреба процеса рада и увођења новог начина и организа-
ције рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, а ако из неоправданих разлога прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање чије је трошкове сносио послодавац, дужан је да послодавцу исте накнади.

Послодавац може да стипендира децу радника, а међусобна права и обавезе регулишу се посебним уговором.

Одлуку о стипендирању запосленог доноси Управни одбор.

Управни одбор послодавца доноси програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог генералног директора и уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

IV – РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 18.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова а радна недеља пет радних дана.

2. Непуно радно време

Члан 19.

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

3. Скраћено радно време

Члан 20.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се правилником, у складу са законом.

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

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

4. Прековремени рад

Члан 21.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом, а према потребама послодавца и задатка процеса рада.

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

5. Распоред радног времена

Члан 22.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) утврђује генерални директор, у складу са законом.

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

6. Прерасподела радног времена

Члан 23.

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

– кад то захтева природа делатности ради обезбеђивања потребног обима и квалитетног пружања услуга;

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

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

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 24.

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

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

V – ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 25.

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 26.

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

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 27.

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

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

- радног искуства,
- сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту,
- инвалид рада – здравствено стање запосленог или члана уже породице,
- посебних отежаних услова рада.

Члан 28.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Годишњи одмор запосленог се увећава по основу:

1. стажа осигурања до 7 радних дана
 - 0–5 година 1 радни дан,
 - 6–10 година 2 радна дана,
 - 11–15 година 3 радна дана,

- 16–20 година 4 радна дана,
 - 21–25 година 5 радних дана,
 - 26–30 година 7 радних дана.
2. сложености послова – доприноса у раду до 5 радних дана, и то:
- за послове за које се захтева I и IV степен стручне спреме 2 радна дана,
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 3 радна дана,
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 4 радна дана,
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 5 радних дана.
3. по основу услова рада до 2 радна дана.
4. здравственог и социјалног статуса – 3 радна дана и то:
- запосленој са малолетним дететом,
 - запосленом са двоје или више деце до 14 година живота,
 - самохраном родитељу са дететом до 7 година живота,
 - запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју,
 - инвалиду рада.
- У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор по свим основама увећава за 5 радних дана.

Члан 29.

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

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

3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 30.

Запослени који први пут заснива радни однос и у календарској години нема шест месеци непрекидног рада, као и запослени који због прекида рада дужег од 30 радних дана није стекао право на пун годишњи одмор, има право на сразмерни део годишњег одмора, односно право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 31.

Годишњи одмор може да се користи у два дела, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање три радне недеље, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 32.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује генерални директор према плану коришћења годишњих одмора за календарску годину, уз претходну консултацију запосленог, ако се тиме не ремети процес рада.

Решење о годишњем одмору доноси генерални директор или лице које он овласти, у писаној форми и доставља запосленом.

6. Плаћено одсуство

Члан 33.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак – 7 радних дана;
 - рођења детета, порођаја супруге – 7 радних дана;
 - смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – 7 радних дана;
 - смрти брата или сестре запосленог – 3 радна дана,
 - смрти родитеља, усвојоца брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – 2 радна дана;
 - теже болести члана уже породице запосленог – 7 радних дана;
 - селидба сопственог домаћинства – 4 радна дана;
 - полагање стручног или другог испита – 7 радних дана по испиту за прво полагање;
 - заштита и отклањање штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – 3 до 5 радних дана;
 - коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана;
 - учествовање у такмичењима које организују синдикалне организације – 3 до 7 радних дана, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
 - добровољно давање крви – 2 радна дана.
- Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

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

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

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана, под условом да је поднео уз писмени захтев и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства). Изузетно у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

7. Неплаћено одсуство

Члан 34.

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

- неге члана уже породице – 5 радних дана;
- неге члана шире породице – 3 радна дана;
- смрти сродника који нису наведени у члану 33. алинеје 3, 4. и 5. – 2 радна дана;
- учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – 5 радних дана;
- извршења посла који запослени мора лично да обави – 1 до 5 радних дана.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од 30 до 90 дана у току календарске године, из личних и породичних разлога, када генерални директор оцени да то не ремети процес рада.

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

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

Члан 35.

Генерални директор може изузетно одобрити запосленом неплаћено одсуство до једне године у следећим случајевима: стручног усавршавања, лечења, неговања теже оболелог детета, брачног друга или родитеља.

Неплаћено одсуство из става 1. овог члана одобрава се под условом да је запослени уз захтев доставио одговарајући доказ и добио сагласност непосредног руководиоца.

Запосленом који користи неплаћено одсуство из става 1. овог члана, мирују права и обавезе из радног односа под условима утврђеним законом.

8. Мировање радног односа

Члан 36.

Запосленом који одсуствује са рада, у случајевима утврђеним Законом о раду, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом и овим уговором, односно уговором о раду друкчије одређено.

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

VI – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 37.

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

Послодавац је дужан да обезбеди услове рада и организује рад у предузећу тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са Законом о раду и Законом о здрављу и безбедности на раду, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 38.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 39.

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

Послове на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења утврдиће, на захтев послодавца, надлежна здравствена институција.

Члан 40.

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

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

2. Заштита личних података

Члан 41.

Запослени има право на заштиту личних података на начин и под условима утврђеним Законом о раду.

3. Заштита омладине

Члан 42.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима на којима се обављају нарочито тешки физички послови, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Члан 43.

Запослени између навршених 18 и 21 године живота може да ради на пословима на којима не може да ради млађи од 18 година живота, само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 44.

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

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

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

4. Заштита материнства

Члан 45.

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

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

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

Члан 46.

Један од родитеља са дететом до три године живота и самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 47.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Отац детета може да користи право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

За време породиљског одсуства и одсуства ради неге детета, запосленој жени односно оцу детета, исплаћује се накнада зараде у висини зараде коју би остварила да ради.

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 48.

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

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

Члан 49.

Хранитељ односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада у трајању утврђеном Законом о раду.

Право из става 1. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1. и 2. овог члана, има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 50.

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

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

Члан 51.

Право из члана 48. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 52.

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

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

7. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 53.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана, који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

8. Заштита инвалида

Члан 54.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. и 2. овог члана.

9. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 55.

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

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

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

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

10. Обавезе и одговорности послодавца и запосленог

Члан 56.

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

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

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди:

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

2) да обезбеди израду годишњег Плана и програма заштите на раду и потребна финансијска средства;

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

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

5) одржавање средстава за рад у исправном стању, сагласно општем акту послодавца;

6) да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених;

7) да у току текуће године осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Управни одбор послодавца.

Члан 58.

Запослени се обавезује:

- 1) да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених;
- 2) да се придржава прописаних и наложених мера заштите на раду и да се стара о спровођењу и унапређењу заштите на раду;
- 3) да се подвргне одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да је под утицајем алкохола;
- 4) да се обучи за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленим;
- 5) да наменски користи лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукује и да их одржава у исправном стању;
- 6) да се одазове редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима;
- 7) да стално усавршава своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и обављањем својих послова спречава загађивање радне и животне средине.

Члан 59.

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

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

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

Члан 60.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,2% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима синдиката.

VII – ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада**Члан 61.**

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом и колективним уговорима и уговором о раду.

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

Члан 62.

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

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);

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

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

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду**Члан 63.**

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

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

3. Основна зарада**Члан 64.**

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

Члан 65.

Маса зарада за запослене у ЈКП „Градска чистоћа” утврђује се на основу просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун исплата зарада и процента корекције утврђеном у члану 10. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

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

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

У складу са претходно дефинисаним параметрима, утврђује се вредност радног часа – за запослене код послодавца.

Уколико просечна зарада запослених код послодавца буде исплаћивана испод просечне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити сукцесивно и континуирано.

Критеријуми за утврђивање масе зарада из овог члана примењиваће се под условом да је тако формирана маса зарада у јавним предузећима у складу са прописима Владе Републике Србије којима се уређује политика зарада у јавним предузећима.

Члан 66.

Маса зарада, са припадајућим обавезама послодавца, уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације зарада у предузећу и просечно остварене зараде у привреди Београда, у зависности од економско-финансијског положаја предузећа, могућности оснивача, дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности.

Члан 67.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одговарајућег посла.

Вредност посла из става 1. овог члана утврђује се у распону од 1 до 6 и разврстава се по следећим групама:

Група посла	Опис и типични послови	Коефицијент
1	2	3
I	НК физички радник почетник Радник на одржавању хигијене пословних просторија	1.00-1.65
II	Одржавање хигијене у самачком хотелу и погонима Курир Вртлар Радник на одрж. пословног круга и зелених површина	2.00
III	Комунални радник на чишћењу улица Комунални радник на прању улица Комунални радник на изношењу смећа	2.10-2.40
IV	Радник на пословима обезбеђења Водоинсталатер III групе Столар III групе Молер – фарбар III групе Бравар за инсталације парног грејања Тракториста – виљушкарста Возач путничког возила Водоинсталатер I групе Столар I групе Молер – фарбар I групе Инкасанти Руководилац централног грејања Возач специјалног возила (транспорт, ауто-подизач, возач гараже) Администратор-дактилограф Референт експлоатације тахографа Технички секретар Административни референт Референт погонског књиговодства Аутомеханичар III групе Ауто-електричар III групе	2.40-2.70
V	Бравар-лимар III групе Референт набавке Референт учинка и административних послова Административно-финансијски референт Магационер магацина горива и мазива Нормирац – технолог у одржавању Главни пословођа Пословођа микро-рејона Референт финансијског књиговодства Референт експлоатације и сервиса возила Магационер магацина ауто-делова	2.40-2.90
VI	Референт за праћење зарада и статистике Референт – механограф Диспечер Монтер централног грејања Електричар специјалиста Аутомеханичар III групе Аутоелектричар III групе Бравар – лимар III групе Контиста Возач чистилице Возач на утовару смећа Возач ауто-цистерне	2.70-3.30

1	2	3
	Возач сандучара – транспортера Референт за обрачун услуга реализације Аутомеханичар I групе Аутоелектричар I групе Бравар – лимар I групе Груповођа аутомеханичара Груповођа аутоелектричара Груповођа бравара – лимара Руководилац багера Билансиста Пословођа аутомеханичара Пословођа бравара – лимара	
VII	Референт заштите на раду Главни благајник Шеф оперативе погона Главни диспечер Шеф плана и координације оперативе Шеф грађевинског одељења Главни контролор – дефектолог Управник погона IV Самостални референт дипл. правник Самостални референт дипл. правник и дипл. економиста Социјални радник Шеф гараже Управник I	3.00-3.50
VIII	Самостални референт дипл. економиста и дипл. инжењер Самостални референт дипл. инг. Шеф смене одржавања Шеф технологије рада Руководилац службе Главни инжењер сектора Помоћник директора сектора	3.50-4.00
IX	Директор сектора Помоћник генералног директора Заменик генералног директора	4.20-5.20 6.00

Члан 68.

Цена посла утврђује се као производ вредности радног часа и вредности – коефицијента посла утврђеног у члану 67. овог уговора.

Просечна зарада код послодавца остварена по овом уговору не може бити нижа од остварене просечне зараде за послених у привреди града Београда.

Члан 69.

Основна зарада из члана 64. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу.

Основна зарада из члана 64. уговора се на основу следећих критеријума:

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

Члан 70.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:
– аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу;

– коначни обрачун до 15. у наредном месецу.

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

4. Радни учинак

Члан 71.

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

На свим радним местима прати се и утврђује оцена радног доприноса радника.

На основу оцене радног доприноса увећава се до 20% зарада радника који су својим радом допринели већем и квалитетнијем обиму рада, већој продуктивности, креативности, очувању и заштити имовине и за друге пословне резултате, односно умањује до 20% зарада радника који у току рада не дају потребан допринос у извршавању радних задатака на радном месту на које је распоређен.

Увећање и умањење зараде запосленог врши директор на предлог непосредног руководиоца организационе јединице.

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

5. Увећана зарада

Члан 72.

Запослени има право на увећану зараду за:

– прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена 35% од основице;

– рад на државни или верски празник који је нерадни дан 150% од основице;

– рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такв рад није урачунат при утврђивању вредности посла 35% од основице.

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

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

Члан 73.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додаток на зараду по основу временаведеног на раду, за сваку годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

6. Накнада зараде

Члан 74.

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

– прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;

– необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;

– коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;

– празника за који је законом прописано да се не ради;

– привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;

– давањем крви, ткива и другог дела тела;

– одазивању позиву војних и других органа;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;

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

– присуствовања седници Скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног Фонда или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 75.

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

7. Накнада трошкова

Члан 76.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

– трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања посла користи јавни градски превоз, приградски или међуградски као једино средство превоза;

– дневницу за службено путовање у земљи и накнаду за исхрану – у висини до 5% просечне нето зараде у привреди Републике према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цена хотела „А” и „Б” категорије;

Запослени је дужан да обрачун трошкова путовања поднесе најкасније у року од 8 дана од дана повратка са службеног пута.

– дневницу за службено путовање у иностранству најмање у висини утврђеној Уредбом о издацима за службено путовање;

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

– трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде,

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 170 динара по радном дану.

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

Члан 77.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди републике за септембар месец 2005. године.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, има право на накнаду штете за неисплаћени регрес у висини утврђеној у ставу 1. овог члана.

8. Друга примања

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, најмање у висини износа три зараде коју би радник остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у граду, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике ако је то за запосленог повољније;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Члан 79.

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

Члан 80.

Запосленом припада право на:

1. Јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа, уз претходну сагласност оснивача.

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;

2. Јубиларну награду поводом јубиларне године рада радника у предузећу, којима се сматра свака пета година рада у предузећу тј. 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 и 40 година и то:

– за 5 година рада у предузећу	1 просечна нето зарада,
– за 10 година рада у предузећу	1,5 просечна нето зарада,
– за 15 година рада у предузећу	2 просечне нето зараде,
– за 20 година рада у предузећу	2,5 просечне нето зараде,
– за 25 година рада у предузећу	3 просечне нето зараде,
– за 30 година рада у предузећу	3,5 просечне нето зараде,
– за 35 година рада у предузећу	4 просечне нето зараде,
– за 40 година рада у предузећу	4,5 просечне нето зараде

на нивоу предузећа из месеца који претходи месецу исплате јубиларне награде.

3. солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова његове уже породице, здравствене рехабилитације, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, пружања помоћи породици умрлог запосленог, тешке материјалне ситуације запосленог у висини од 1-3 просечне зараде у привреди Београда, набавке лекова за запослене или члана уже породице у износу од најмање једне просечне зараде у привреди града у месецу у коме се врши исплата, а у случају смрти и набавке лекова до висине трошкова према приложеном рачуну.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се брачни друг, деца и родитељи запосленог.

Теже болести у смислу овог уговора су: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења – урођене срчане мане са декомпензацијом, сва стања са уграђеним пејсмејкером или срчаним залисцима, шећерна болест, лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа желуца, јетре, панкреаса, танког и дебелог црева итд., апоплексија, плегија,

парализа, дистрофија, тежа психотична и психонеуротична стања и болести, бронхијална астма (утврђена на клиници или другој стационарној установи), тешка инсуфицијенција вентилације плућа и тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило);

4. зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у граду у месецу у коме се кредит исплаћује, са роком враћања који не може бити дужи од 6 месеци.

Члан 81.

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

9. Минимална зарада

Члан 82.

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

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

Члан 83.

Послодавац минималну зарату може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз сагласност репрезентативног синдиката у периоду не дужем од 6 месеци у току календарске године.

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

VIII – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 84.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да поштује процедуру прописану Законом о раду и донесе Програм за решавање вишка запослених.

Управни одбор послодавца формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката, чији је задатак израда Програма за решавање вишка запослених у предузећу, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности, према критеријумима које ће утврдити Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београда.

Члан 85.

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

За послодавца који смањи број запослених примењиваће се стимулативне мере и то:

– када се смањи 5% и више запослених, послодавци су обавезни да уплаћују добровољно пензијско осигурање до висине пензијског доприноса на који се не плаћају доприноси;

– из масе зарада која остане по основу смањења броја запослених, 50% средстава се укључује у масу зарада послодавца, а 50% се издваја за исплату отпремнина по основу решавања вишка запослених.

Члан 86.

Социјални програм из члана 84. садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање, рок у коме ће дати отказ, а доносе се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и висину отпремнине коју утврди Комисија за социјални дијалог, а која не може бити нижа од износа отпремнине за добровољни престанак радног односа коју утврди Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београда.

Члан 87.

Програм за решавање вишка запослених садржи предлог мера и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, право на новчану накнаду и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 114. став 1. тачка 9. овог уговора, запосленом исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

Члан 89.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства утврђена у буџету оснивача предузећа.

Уколико се средства за исплату отпремнина запосленима који су утврђени као технолошки вишак обезбеђују из буџета града, примењиваће се критеријуми за исплату отпремнине утврђени Социјалним програмом закљученим између града и репрезентативних синдиката.

IX – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 90.

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

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

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

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

Члан 91.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 90. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

X – НАКНАДА ШТЕТЕ

1. Одговорност и накнада штете

Члан 92.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју именује генерални директор, у складу овим уговором.

Члан 93.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће послодавац на основу пријаве или личног сазнања послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу.

Пријава из става 2. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 94.

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

Кад прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 95.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 96.

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

Члан 97.

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

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

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

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

Члан 98.

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

Члан 99.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а да притом нису испуњени услови из члана 57. овог уговора, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

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

2. Удаљење запосленог са рада

Члан 100.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним Законом о раду.

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

Члан 101.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 100. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 100. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 102.

Удаљење из члана 100. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 114. став 1. тачке 2–4. овог уговора.

Члан 103.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 101. овог уговора и пуног износа зараде и то:

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

– ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 114. став 1. тачке 2–4 овог уговора.

XI – ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 104.

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

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;

4) ако је запослени који је вишак обезбедио остваривање права из члана 87. овог уговора;

5) из члана 33. став 1. тачка 10), 11) и 12) Закона о раду;

6) други случајеви

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 105.

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

Члан 106

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

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 1. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора, у складу са законом.

3. Премештај на друге одговарајуће послове због потребе процеса и организације рада

Члан 107.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

Запослени може у току рада бити распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спреми, без његове сагласности, у следећим случајевима:

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

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

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

– када се смањи обим рада у предузећу;

– када се отвори ново радно место у процесу рада и

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

Члан 108.

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

Члан 109.

Када непосредни руководилац оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља генералном директору захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања које има запослени.

Ако комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности или не остварује

предвиђене резултате рада на одређеном радном месту, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

Ако запослени није задовољан одлуком комисије из става 2. овог члана, подноси приговор генералном директору.

ХИ – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 110.

Радни однос престаје:

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

Члан 111.

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

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 112.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 113.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

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

4. Отказ од стране послодавца

Члан 114.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог 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 уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 104. овог уговора;
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10 Закона о раду;
- 9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 115.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 114. става 1. тачка 1. до 6. запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

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

Члан 116.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 115. овог уговора достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 1. овог члана у року од пет радних дана.

Члан 117.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 114. тачка 9. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа, под условом да је отпремнина исплаћена из средстава послодавца.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 118.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 114. овог уговора, не сматра се:

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

– коришћење породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

– одслужење или дослужење војног рока;
– чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
– деловање у својству преставника запослених, у складу са Законом о раду;
– обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 119.

Отказ уговора о раду из члана 114. став 1. тачке 1, 2, 3, 5, и 6. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 114. став 1, тачка 4. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело.

5. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 120.

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

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, о томе сачињава писмену белешку.

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако Законом о раду или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитражом у смислу члана 124. и 125. овог уговора.

Члан 121.

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

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

6. Отказни рок и новчана накнада

Члан 122.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада и ако нема потребна знања и способности за обављање посла на који је распоређен, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

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

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са генералним директором, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим уговором и уговором о раду.

7. Незаконити отказ

Члан 123.

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

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

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

XIII – НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 124.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени су дужни да спор реше споразумно, путем арбитра.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети посебно или заједно запослени и послодавац, а после обавештавања послодавца да запослени жели да спорно питање решава путем арбитра.

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

Члан 125.

Спорно питање између запосленог и послодавца решава арбитра.

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

Рок за покретање спора пред арбитражом јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорног питања.

За време трајања поступка пред арбитражом због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 126.

Индивидуални спор, настао поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, решаваће се у складу са Законом о мирном решавању спорова.

Члан 127.

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

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

Члан 128.

Колективна права штите се њиховим остваривањем, у складу са Законом о раду, Законом о мирном решавању

радних спорова, Законом о штрајку, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Колективни радни спор настао у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, решаваће се у складу са одредбама Закона о мирном решавању спора, односно прописа који донесе министар надлежан за послове рада.

Члан 129.

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

XIV – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 130.

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

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

Члан 131.

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

Члан 132.

Запослени код послодавца могу образовати савет запослених, у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета запослених.

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

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

Члан 133.

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

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

Члан 134.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима послодавца.

XV – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 135.

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

Члан 136.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 137.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;
- да председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 40 плаћених часова месечно у предузећу до 200 запослених, и по један час месечно више на сваких даљих 100-1.000 чланова, и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;
- да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 138.

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

члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 139.

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

XVI – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 140.

Начин организовања и споровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим уговором.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 141.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да предузеће пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 142.

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

XVII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДБРЕДБЕ

Члан 143.

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

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и Посебног колективног уговора.

Члан 144.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором, уколико није дошло до споразумног решавања спорних питања.

Члан 145.

Овај уговор закључује се на три године.

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

Члан 146.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 145. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 147.

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

Члан 148.

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

Члан 149.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор број 8706 од 9. јуна 2003. године.

Члан 150.

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

Јавно комунално предузеће „Градска чистоћа”

Број 10408/06, 15. децембра 2006. године

Генерални директор
Драган Игњатовић, с. р.

Синдикална организација ЈКП „Градска чистоћа”

Број 16/06, 15. децембра 2006. године

Председник
Димитрије Смиљковић, с. р.

Независни раднички синдикат ЈКП „Градска чистоћа”

Број 0112/06, 15. децембра 2006. године

Председник
Горан Стојиљковић, с. р.

Независни синдикат ЈКП „Градска чистоћа”

Број _____/06, 15. децембра 2006. године

Председник
Милан Петрић, с. р.

Град Београд

Број 110-2977/06, 15. децембра 2006. године

Градоначелник
Ненад Богдановић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и члана 80. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 8/06), Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”, генерални директор ЈКП „Паркинг сервис” и градоначелник града Београда у име града Београда, као оснивача, 22. децембра 2006. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПАРКИНГ СЕРВИС”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и колективним уговорима, уређују се: права, обавезе и одговорности

запослених у ЈКП „Паркинг сервис” (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада, накнада зараде и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

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

Овај уговор обавезује све запослене код послодавца,

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

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

Члан 3.

Овај уговор, други општи акти послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и колективним уговорима. Овим уговором, другим општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 4.

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

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

3. Основна права, обавезе и одговорности запослених и послодавца

Члан 5.

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

Члан 6.

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

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

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

Члан 7.

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

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

Члан 8.

Запослени је дужан:

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

Члан 9.

Послодавац је дужан да:

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

4. Забрана дискриминације

Члан 10.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

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

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

Члан 11.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 10. овог уговора које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

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

Члан 12.

Дискриминацијом се не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 10. овог уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 13.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 10. и 11. овог уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

II – РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

1.1. Услови за заснивање радног односа

Члан 14.

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

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

Правилник доноси генерални директор.

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

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

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

Члан 15.

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

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правима из члана 9. став 1. алинеја 3. овог уговора.

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

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

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

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

1.2. Уговор о раду

Члан 16.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и генерални директор.

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

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

Члан 17.

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

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

Члан 18.

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

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

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

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

Члан 19.

Уговор о раду садржи:

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

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

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

1.3. Сипуњање на рад

Члан 20.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

Члан 21.

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

1.4. Пробни рад

Члан 22.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад. Правилником из члана 14. овог уговора, утврђују се услови за које се уводи пробни рад. Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 23.

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

Члан 24.

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

1.5. Радни однос на одређено време

Члан 25.

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

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

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

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

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

Члан 26.

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

1.6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 27.

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

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених правилником из члана 14. овог уговора, мора да испуњава и следеће услове за рад: да је извршилац мушког пола, да није млађи од 18 година и да поседује посебне здравствене и психолошке способности.

Послови са посебним условима рада утврђују се правилником предузећа.

Посебним условима рада сматрају се нарочито:

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

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

1.7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 28.

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

Правилником из члана 14. овог уговора, утврђују се услови са непуним радним временом.

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

Члан 29.

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

1.8. Приправници

Члан 30.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником из члана 14. овог уговора.

Правилником из члана 14. овог уговора утврђују се услови на којима се заснива радни однос са приправником.

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

Члан 31.

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

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

Члан 32.

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

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

2. Радно време*2.1. Пуно радно време*

Члан 33.

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

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

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

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

2.2. Непоуно радно време

Члан 34.

Непоуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 28. овог уговора.

2.3. Скраћено радно време

Члан 35.

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

Правилником из члана 14. овог уговора, утврђују се услови са скраћеним радним временом.

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

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

2.4. Прековремени рад

Члан 36.

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

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

2.5. Распоред радној времена

Члан 37.

Радна недеља траје пет радних дана.

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

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 38.

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

2.6. Прерасподела радној времена

Члан 39.

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

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

Члан 40.

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

Прерасподела радног времена из члана 39. овог уговора, не сматра се прековременим радом.

Члан 41.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 35. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 42.

Запосленом који у одређеном периоду од шест месеци у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 39. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

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

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

2.7. Посебни услови рада

Члан 45.

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

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

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

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

Члан 46.

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

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

3. Одмори и одсуства

3.1. Одмор у току дневној рада

Члан 47.

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

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

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

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

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

Члан 48.

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

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

3.2. Дневни одмор

Члан 49.

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

3.3. Недељни одмор

Члан 50.

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

3.4. Годишњи одмор

Члан 51.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 52.

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

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу радног искуства, сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту, здравственог стања запосленог или члана уже породице (инвалид) и посебних отежаних услова рада.

Члан 53.

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

1. По основу радног искуства и то:
 - један радни дан за сваких навршених пет година стажа осигурања, а највише седам радних дана.
2. По основу сложености посла и то:
 - два радна дана за послове за које се захтева од I и IV степена стручне спреме;
 - три радна дана за послове за које се захтева V и VI и степен стручне спреме;
 - четири радна дана за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме.

3. По основу услова рада и то:

- четири радна дана за услове рада (рад на отвореном простору, рад у сменама, ноћни рад).

4. По основу радног доприноса и то:

- три радна дана по основу радног доприноса, на предлог непосредног руководиоца;
- три радна дана за послове са посебним овлашћењима и одговорностима.

5. По основу здравственог стања и то:

- три радна дана запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до четрест година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју.

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

6. По основу посебних отежаних услова рада и то:

- три радна дана за радна места са посебним условима рада на којима раде запослени са скраћеним радним временом.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 35 радних дана у току календарске године, по свим основама.

Члан 54.

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

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

Члан 55.

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

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

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

Члан 56.

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

Члан 57.

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

- ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор, због прекида радног односа у смислу члана 51. став 1. овог уговора.

Члан 58.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Члан 59.

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

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

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

Члан 60.

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

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

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

3.5. *Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)*

Члан 61.

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

- склапања брака 7 радних дана,
- порођаја супруге 7 радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог) 7 радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана,
- смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојеног брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана,
- теже болести члана уже породице 7 радних дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом до 5 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана,
- полагање стручног или другог испита, учешћа на семинарима, саветовањима, обуци свих врста 7 радних дана,
- добровољног давања крви 2 радна дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана,
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3–7 радних дана.

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

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

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

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

Члан 62.

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

3.6. *Неплаћено одсуство*

Члан 63.

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

- нећа члана уже породице 5 радних дана,
- нећа члана шире породице 3 радна дана,
- смрт сродника који нису наведени у члану 61. 2 радна дана, као и у другим случајевима, по одлуци генералног директора.

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

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

3.7. *Мировање радног односа*

Члан 64.

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

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. закона;
- избора, односно именована на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;
- изражавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

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

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

3.8. *Стручно усавршавање и стишјендирање*

Члан 65.

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

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

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

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

4. Заштита запослених

4.1. *Заштита на раду*

Члан 66.

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

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

Члан 67.

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

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

На пословима утврђеним општим актом из става 2. овог члана, могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

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

Члан 68.

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

Члан 69.

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

Члан 70.

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

4.2. *Заштита омладине*

Члан 71.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3. *Заштита материнства*

Члан 72.

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

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

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

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

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

4.4. *Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета*

Члан 73.

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

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

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

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

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

Право из става 4. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

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 74.

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 73. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 73. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 75.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 73. став 3. овог уговора.

4.5. Одсуство ради посебне неге деце или друге особе

Члан 76.

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

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

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

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

Члан 77.

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

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

Право из ст. 1. и 2. овог члана има лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења – и један од усвојилаца.

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

Члан 78.

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

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

Члан 79.

Права из члана 76. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 80.

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

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

4.6. Заштита инвалида

Члан 81.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Члан 82.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 81. овог уговора.

4.7. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 83.

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

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

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

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

4.8. Посебна заштитна од ојказа уговора о раду

Члан 84.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ.

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

5. Зарада, накнада зарада и друга примања

5.1. Зарада

Члан 85.

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

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

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чини:

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

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

Члан 86.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- вредности – коефицијента посла и
- месечног фонда остварених часова рада.

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

Члан 87.

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

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

У складу са претходно дефинисаним параметрима, утврђује се вредност радног часа за стандардни учинак код послодавца.

Уколико просечна зарада запослених код послодавца буде исплаћивана испод просечне зараде запослених у привреди града Београда, усклађивање ће се вршити континуирано.

Критеријуми за утврђивање масе зарада из овог члана примењиваће се под условом да је тако формирана маса зарада за ЈКП „Паркинг сервис”, у складу са прописима Владе Републике Србије којима се уређује политика зарада у јавним предузећима.

Члан 88.

Маса зарада из претходног члана уговора се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину, на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације зарада код послодавца и просечно оствариване зараде у привреди града Београда, у зависности од економско-финансијског положаја предузећа, могућности оснивача дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности и на основу планираног броја извршилаца.

Члан 89.

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

Вредност посла, из става 1. овог члана, утврђује се посебним актом који закључују послодавац и репрезентативни синдикат, којим се разрађују послови по групама и подгрупама послова.

Основна зарада у предузећу кретаће се у распону од 1:6.

Члан 90.

Основна зарада из члана 86. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу на основу следећих критеријума:

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

Члан 91.

Остварени резултати рада запосленог утврђују се:

- на основу норматива за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити;
- на основу оцене радног доприноса кад се радни учинак не може мерити.

Члан 92.

Нормативи за остварене резултате рада за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити, утврђују се одлуком генералног директора на основу обима извршеног посла, полазећи од усвојеног годишњег плана пословања и времена потребног за извршење.

Оцену радног доприноса, када се радни учинак не може мерити, даје послодавац на предлог непосредног руководиоца, у складу са критеријумима који се утврђују споразумом генералног директора предузећа и синдиката.

Члан 93.

Код послова код којих се радни учинак може мерити из члана 92. став 1. овог уговора, зарада запосленог се може умањити до 20%, односно увећати до 20% у зависности од оствареног учинка.

Код послова којих се радни учинак не може мерити из члана 92. став 2. овог уговора, зарада запосленог може се умањити до 20%, односно повећати до 40%.

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

Члан 94.

Основи за утврђивање резултата рада из члана 91. могу се примењивати и кумулативно на месечном нивоу, што значи да се увећање, односно умањење зараде запосленог на основу оцене радног доприноса може вршити и за послове за које су утврђене норме, с тим да укупно увећање зараде запосленог не може бити веће од 40%, односно укупно умањење зараде запосленог не може бити веће од 20%.

Члан 95.

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде, достави писмени обрачун, који запослени својеручно потписује.

5.2. Увећана зарада

Члан 96.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадни дан,
- ноћни рад,
- рад у смени и
- додаток на зараду по основу времена проведеног у радног односу (минули рад).

Члан 97.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена 45% од основице;
- за рад на дан празника који је нерадни дан у висини од 130% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде у висини од 30%;
- за рад у смени 3% уколико је вреднован при утврђивању основне зараде;
- додаток на зараду по основу времена проведеног у радног односу (минули рад) 0,5% од основице утврђене овим уговором за сваку пуну годину рада.

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

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

5.3. Накнада зараде

Члан 98.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од

просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

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

Члан 99.

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

5.4. Накнада трошкова

Члан 100.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, у висини пуне цене превозне карте. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз као једино средство превоза;
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целости према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорије;
- дневницу за службено путовање у иностранство, најмање у висини утврђеној Уредбом о издацима за службена путовања;
- трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру у износу од 30% цене једног литра бензина;
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Коришћење сопственог путничког аутомобила у службене сврхе одобрава се посебном одлуком генералног директора.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

- месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250 динара по радном дану;
- регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди републике за септембар месец 2005. године.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

Запослени који из разлога утврђених чланом 60. овог уговора, има право на накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора, има право и на накнаду штете за неисплаћени регрес у висини утврђеној овим чланом.

5.5. Друџа примања

Члан 101.

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

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, најмање у висини износа три зараде коју би радник остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у граду Београду, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике ако је то за запосленог повољније;

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

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга, деце и родитеља запосленог; у случају смрти детета уколико су оба родитеља запослена у предузећу право на накнаду припада само једном родитељу; у случају смрти родитеља уколико су у предузећу запослена рођена браћа или сестре право на накнаду припада само једном од запослених;

- накнада трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог припада брачном другу и деци, а родитељима само у случају да запослени нема брачног друга и децу;

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Одлуку о исплати и начину исплате других примања из става 1. овог члана доноси генерални директор.

Члан 102.

Послодавац може деци запосленог узраста до 12 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Право из претходног става, деца чија су оба родитеља запослена у предузећу, могу остварити само преко једног запосленог родитеља.

Члан 103.

Послодавац може запосленом обезбедити право и исплатити јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа или поводом јубиларне године рада радника у предузећу, у висини од најмање једне просечне зараде запосленог код послодавца у месецу у коме се јубиларна награда исплаћује.

Јубиларна година рада запосленог сматра се свака пета година рада код истог послодавца.

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

Висина награде као јубилеја или поводом јубиларне године рада одређује се одлуком Управног одбора на предлог

генералног директора а у складу са критеријумима и мерилима утврђеним посебним актом. Исплата поводом јубиларне године рада предузећа исплатиће се по претходно добијеној сагласности од оснивача.

Члан 104.

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

5.6. Солидарна помоћ

Члан 105.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у граду Београду у месецу у коме се зајам исплаћује, са роком враћања који не може бити дужи од шест месеци.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ у случају:

- теже болести запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог;
- наступања теже инвалидности запосленог;
- ублажавања последица елементарних непогода;
- набавке лекова за запослене или члана уже породице;
- помоћи породици умрлог запосленог и
- набавке ортопедских помагала и ортопедских протеза.

Солидарну помоћ из претходног става за случајеве из тачке 1) до 4) послодавац може исплатити у износу од једне до три просечне зараде у привреди града Београда у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата, а за случајеве из тачке 5) до 7) до износа трошкова према приложеним рачунима.

Под члановима уже породице у смислу тачке 1) и 5) става 1. овог члана, сматрају се брачни друг и деца, а само изузетно и родитељи запосленог у случају да немају других примања.

Право на солидарну помоћ из тачке 6) става 1. овог члана у случају смрти запосленог послодавац може исплатити: брачном другу и деци умрлог запосленог, родитељима умрлог уколико није имао брачног друга нити децу, браћи, сестрама уколико није имао брачног друга, децу нити родитеље.

5.7. Зарада из добити

Члан 106.

Послодавац може запосленима да исплати зараду из добити у складу са законом у висини коју утврђује Управни одбор, уз сагласност оснивача.

Одлуку о расподели добити и исплати зараде из добити из става 1. овог члана доноси Управни одбор, на предлог генералног директора.

Члан 107.

Право на зараду из добити из члана 106. има и запослени:

- који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад;
- на породичком одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата зараде из добити, провео на раду;
- који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата зараде из добити;
- коме је у току пословне године престао радни однос.

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

5.8. Минимална зарада

Члан 108.

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

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

Члан 109.

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

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

6. Престанак радног односа

6.1. Опште одредбе о престанку радног односа

Члан 110.

Радни однос престаје:

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

Члан 111.

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

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

6.2. Споразумни престанак радног односа

Члан 112.

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

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

6.3. Отиказ од стране запосленог

Члан 113.

Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду.

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

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

6.4. Отиказ од стране послодавца

Члан 114.

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

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;
- ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1) до 4) Закона о раду;
- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) Закона о раду;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 115.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 114. става 1. тачка 1) до б) овог уговора запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

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

Члан 116.

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

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

Члан 117.

Отказ уговора о раду из члана 114. става 1. тачка 9) овог уговора послодавац може дати запосленом само, ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из члана 114. став 1. тачка 9) овог уговора, на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

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

Члан 118.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 114. овог уговора, не сматра се:

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

6.5. Послужба у случају отказа

Члан 119.

Отказ уговора о раду из члана 114. став 1. тачка 1), 2), 3), 5) и 6) послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 114. став 1. тачка 4) овог уговора послодавац може дати запосленом, најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 120.

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

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

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

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења из става 1. овог члана, осим ако истим није одређен други рок.

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

Члан 121.

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

Исплату обавеза из претходног става послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 122.

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

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове које запослени обавља и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Пресудне чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује комисија коју образује генерални директор, састављена од најмање три члана од којих је један представник организације синдиката а остали чланови комисије бирају се из редова запослених са најмање истим степеном стручне спреме као запослени чије се знање и способности проверавају, који раде на истим или сличним пословима.

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

Члан 123.

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

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

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу Уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са генералним директором или запосленим кога он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

6.6. Вишак запослених

Члан 124.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе послодавац када утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 125.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом

надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 126.

Програм нарочито садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Програм доноси Управни одбор предузећа.

Члан 127.

Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

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

Члан 128.

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

Члан 129.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 114. став 1. тачка 9) овог уговора, запосленом исплати отпремнину.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, за првих десет година provedених у радном односу и четвртине зараде запосленог, за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко десет година provedених у радном односу.

Члан 130.

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

Члан 131.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 129. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 132.

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

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања

основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Социјалним програмом могу се утврдити другачији критеријуми и отпремнине у већим износима од утврђених овим уговором.

Уколико се средства за исплату отпремнина по основу решавања технолошког вишка обезбеђују из буџета оснивача, критеријуми за утврђивање висине примењиваће се из Програма за решавање технолошког вишка запослених, који заклучи оснивач и репрезентативни синдикати.

Члан 133.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и овог уговора, и то посебно у случају да запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима.

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

Члан 134.

Комисија за социјални дијалог је обавезна да донесе Програм рационализације броја запослених за период 2006–2009. године, поштујући специфичности послова комунално делатности.

III – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 135.

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

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

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

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

Члан 136.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 135. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

IV – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 137.

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

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

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

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

Члан 138.

Поступак утврђивања одговорности запосленог покреће се на основу писмене пријаве или непосредног сазнања генералног директора и обухвата: именовање комисије за утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку генералног директора са образложењем.

Члан 139.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало не-сразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 140.

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

Члан 141.

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

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

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

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

Члан 142.

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

Члан 143.

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

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

V – УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 144.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

– уколико је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене овим уговором или уговором о раду;

– уколико је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог

такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 115. став 1. и члана 116. став 2. овог уговора.

Члан 145.

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

Члан 146.

Удаљење запосленог са рада из члана 144. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 114. став 1. тачка 2) до 4) овог уговора.

Члан 147.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 144. и 145. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 146. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 148.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 144. и 145. овог уговора, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 147. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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

– ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 114. став 1. тачка 2) до 4) овог уговора.

Члан 149.

Послодавац може запосленом због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 114. став 1. тачка 2) и 3) овог уговора да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из претходног става може се изрећи у трајању од једног до три радна дана.

VI – ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 150.

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

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 153. овог уговора;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 153. овог уговора;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 125. овог уговора;

5) из члана 19. став 1. тачка 10) и 11) овог уговора;

Одговарајући посао у смислу става 1. тачка 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 151.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге

за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из претходног става.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

Члан 152.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:
– ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

– ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из претходног става само уз лични пристанак.

Члан 153.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из претходног става и у другим случајевима утврђеним овим уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада уколико су испуњени услови из члана 152. став 1. тачка 2) овог уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

VII – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

7.1. Опште одредбе

Члан 154.

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

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

Запосленом се у писменом облику лично доставља сваки позив, обавештење, решење или било који други акт који се односи на остваривање права, обавеза и одговорности из радног односа, са образложењем и поуком о правном леку, уз његов потпис да је исто примио.

У случају да је запослени одсутан са рада из било ког разлога, или није у могућности да непосредно прими акт из

става 3. достава се врши слањем препоручене пошиљке или телеграма на последњу адресу коју је запослени пријавио у предузећу.

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

7.2. Заштита појединачних права

Члан 155.

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

Спорна питања у смислу овог члана решава арбитар. Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 156 .

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

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

VIII – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 157.

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

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 158.

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

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

Члан 159.

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

IX – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 160.

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

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена, или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 161.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални, социјални положај запослених и услове рада;
- да се информира о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се упозна са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 162.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;
- да председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне, најмање 45 плаћених часова месечно;
- да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката сразмерно броју чланова;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 163.

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

Члан 164.

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

основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 165.

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

X – МИРНО РЕШАВАЊА СПОРОВА

10.1. Спорови у закључивању и у примени овој колективној уговора (колективни радни спор)

Члан 166.

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

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

10.2. Спорови у примени овој колективној уговора (индивидуални радни спор)

Члан 167.

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

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

10.3. Рокови заштарелости изражавања из радног односа

Члан 168.

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

XI – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

11.1 Привремени и њовремени њослови

Члан 169.

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

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање и право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

11.2. Уговор о делу

Члан 170.

Послодавац може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности

послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

11.3. Уговор о заступању или посредовању

Члан 171.

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

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

11.4. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 172.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

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

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

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

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

11.5. Дојунски рад

Члан 173.

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

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

XII – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 174.

Представнике запослених именује и разрешава у Управном и Надзорном одбору оснивач на предлог генералног директора предузећа.

Члан 175.

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

Члан 176.

Код послодавца може да се образује савет запослених, који броји од три до пет чланова.

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета запослених.

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

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

Члан 177.

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

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

Члан 178.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

XIII – ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

12.1. Поступак за измену и дојуну колективног уговора

Члан 179.

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

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

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

12.2. Важење и ошказ колективног уговора

Члан 180.

Овај колективни уговор закључује се на период од три године.

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

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

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

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

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора друкчије не споразумеју.

Члан 181.

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

XIV – ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 182.

Закључивањем овог колективног уговора, престаје да важи Појединачни колективни уговор, број 3730 од 30. маја 2003. године.

Члан 183.

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

Савез самосталних синдиката
Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”
Број 16449, 22. децембра 2006. године

Председник
Миодраг Живојинов, с. р.

Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис”
Број 16449, 22. децембра 2006. године

Генерални директор
Живорад Анђелковић, с. р.

Град Београд
Број 110-3089/06, 22. децембра 2006. године

Градоначелник
Ненад Богдановић, с. р.

АКТИ СКУПШТИНА ГРАДСКИХ ОПШТИНА И ДРУГИХ ОРГАНА ГРАДСКИХ ОПШТИНА

ЗВЕЗДАРА

Председник градске општине Звездара на основу члана 28. став 5. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 87/02, 61/05, 66/05, 101/05 и 85/06), члана 35. Одлуке о организацији органа градске општине Звездара („Службени лист града Београда”, бр. 16/05 и 6/06) и Одлуке о буџету градске општине Звездара за 2006. годину („Службени лист града Београда”, број 32/05) доноси

ОДЛУКУ

О ПРИВРЕМЕНОМ ФИНАНСИРАЊУ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЗВЕЗДАРА ЗА 2007. ГОДИНУ

Члан 1.

До доношења одлуке о буџету градске општине Звездара за 2007. годину, а најкасније до 31. марта 2007, вршиће се привремено финансирање на основу члана 28. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 87/02, 61/05, 66/05, 101/05 и 85/06) и Одлуке о буџету општине Звездара за 2006. годину („Службени лист града Београда” број 32/05).

Члан 2.

Привремено финансирање из члана 1. ове одлуке врши се сразмерно укупно коришћеним средствима у буџету општине Звездара за период јануар – март 2006. године, а највише до једне четвртине укупних прихода распооређених у буџету општине за претходну фискалну 2006. годину.

Обим и распоред средстава из става 1. овог члана утврдиће се тромесечним планом за извршење буџета, који доноси председник градске општине Звездара на предлог Одељења за привреду, финансије и друштвене делатности.

Корисници средстава буџета општине Звездара могу преузимати обавезе само у оквиру средстава предвиђених тромесечним планом за извршење буџета општине за период јануар – март 2007. године.

Члан 3.

Трансферна средства из буџета града за наменску потрошњу у 2006. години која су остала неутрошена пренеће се у 2007. годину и користиће се за реализацију пројеката за које су добијена.

Члан 4.

Приходи који се остваре и расходи који се изврше за време док је на снази Одлука о привременом финансирању, саставни су део одлуке о буџету градске општине Звездара за 2007. годину.

Члан 5.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од објављивања у „Службеном листу града Београда”, а примењиваће се од 1. јануара 2007. године.

Градска општина Звездара
Председник општине
ХИ бр. 020-30, 22. децембра 2006. године

Председник општине
Милан Поповић, с. р.

СТАРИ ГРАД

Заменик председника градске општине Стари град, 21. децембра 2006. године, по прибављеном мишљењу Општинског већа, на основу члана 61. Одлуке о организацији и раду органа општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 15/06 – пречишћен текст), а у вези са одредбама члана 28. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 87/02, 66/05 и 85/06), донео је

ОДЛУКУ

О ПРИВРЕМЕНОМ ФИНАНСИРАЊУ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СТАРИ ГРАД У 2007. ГОДИНИ

Члан 1.

Овом одлуком утврђује се начин финансирања градске општине Стари град, до доношења одлуке о буџету за 2007. годину.

До доношења одлуке о буџету општине Стари град за 2007. годину, а најкасније до 31. марта 2007. вршиће се привремено финансирање сразмерно укупно коришћеним средствима у истом периоду у буџету општине за 2006. годину, а највише до једне четвртине укупних прихода распооређених у буџету за претходну годину.

Члан 2.

За време привременог финансирања, корисници средстава буџета општине могу преузимати обавезе до висине средстава обезбеђених овом одлуком.

Члан 3.

Приходи који се остваре и расходи који се изврше у времену привременог финансирања, саставни су део Општинског буџета за 2007.годину.

Члан 4

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

Заменик председника општине Стари Град
I-02, број 020-1-1117/06, 21. децембра 2006. године

Заменик председника општине
Небојша Бакареџ, с. р.

ОБРЕНОВАЦ

Председник градске општине Обреновац 15. децембра 2006 године, по прибављеном мишљењу Општинског већа на седници одржаној 23. новембра 2006. године и Комисије за планове на седници одржаној 30. октобра 2006. године, на основу члана 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 47/03 и 34/06), члан 1. Одлуке о одређивању органа градске општине Обреновац за доношење одлука о изради урбанистичких планова на територији градске општине Обреновац („Службени лист града Београда”, број 18/05), члан 12. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04 и 30/04), и члана 32. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), донео је

ОДЛУКУ**О ИЗРАДИ ПЛАНА ГЕНЕРАЛНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ КОМПЛЕКСА ТЕ „НИКОЛА ТЕСЛА” – „Б” У ОБРЕНОВЦУ**

Члан 1.

Овом одлуком одређује се израда плана генералне регулације комплекса ТЕ „Никола Тесла” – „Б” у Обреновцу.

Члан 2.

Циљ израде плана је обезбеђење планског основа за наставак градње, обезбеђење просторних могућности за нову изградњу, усклађивање дугорочних стратешких интереса просторних, економских, технолошких и других аспеката развоја на планираном подручју, заштита објеката и депоније током експлоатационог века, заштита животне средине, дефинисање услова за уређење простора и дефинисање правила грађења.

Члан 3.

Планско подручје је површине око 660 хектара.

Границе плана су:

КО Ушће

Граница плана почиње од тремеће катастарских парцела 3193, 3192 и 3232 (река Сава).

Од ове тачке граница иде ка југоистоку североисточном страном границе катастарске парцеле 3193 до пута Шабац–Обреновац, а затим скреће у правцу североистока североисточном страном пута до границе катастарских општина Ушће и Скела. Од ове тачке граница скреће ка југоистоку границом катастарских општина Ушће и Скела, североисточном страном граница катастарских парцела 3208, 4015, 3214, 3222, 3229, 3230, 231/2 до тремеће катастарских парцела 231/2, 231/4 и 3233.

Од ове тачке граница скреће ка југозападу југоисточном страном граница катастарских парцела 231/2, 228/2, 229/2,

218/2, 219/2, 3158/2, 199/2, 198/2, 186/2, 185/2, 182/2, 181/2, 176, 177/2, 173/3, 172/3 до тачке пресека катастарских парцела 172/3, 172/1, 172/5, 168/1 и 168/2.

Затим граница скреће ка југоистоку североисточном страном граница катастарских парцела 172/5, 178/1, 179/4, 180/4, 183/8, 183/4, 184/10, 184/5, 189/3, 190/3, 191/3, 201/2, 202/7, 202/10, 202/13, 3158/4, 203/2, 208/2 и долази до тремеће катастарских парцела број 208/2, 208/3 и 208/1.

Од ове тачке граница наставља ка југоистоку североисточном страном граница катастарских парцела 208/3, 207/3, 209/39, 236/3, 237/3, 237/4, 235/3, 238/3, 239/6, 560/3, 559/3, 558/3, 554/2, 553/2, 531/2 (канал), 530/5, 530/2, 521/4, 521/2, 520/2, 321/2, 336/2, 337/2, 338/3, 338/5, 341/2, 342/2, 343/2, 344/2, 345/2, 346/2, 347/2, 348/2, 349/2, 350/2, 351/2, 354/2, 355/2, 357/2, 361/2, 362/2 до четворомеће катастарских парцела број 362/2, 362/1, 364/1 и 364/2.

После ове тачке граница иде ка североистоку северозападном страном граница катастарских парцела 364/2, 365/2, 366/2, 367/2, 381/2, 379/1, 381/3, 382/2, 385/2, 386/2, 389/2, 391/2, 392/2, 394/3, 3260, 3256, 3252, 3271, 3277, 3272, 3263, 3264 до границе катастарских парцела 3264 и 3265.

Затим граница иде ка истоку северном страном граница катастарских парцела 3265, 3266, 3267, 3269, 3472, 3365, 3364, 3363, 3473, 3350, 3351, 3352, 3353, 3354, 3355, 3356, 3357, 3358, 3359, 3360, 3362, 3361, 3408, 3407, 3403, 3398, 3397, 3392, 3389 до преломне тачке број 2078.

Од преломне тачке број 2078 граница скреће ка југоистоку и иде североисточном страном граница катастарских парцела 3389, 3388, 3380, 3379, 3371, 3370, 3367, 3368, 3366 до преломне тачке 1945, а од ње ка североистоку до преломне тачке 1944.

КО Грабовац

Од преломне тачке 1944 граница скреће ка југоистоку и иде североисточном страном граница катастарских парцела 6983/1 (пут) и 54/2 до тремеће катастарских парцела број 54/2, 53 и 56/2.

Од тремеће граница креће ка истоку и иде северном страном граница катастарских парцела 53, 55/2 до тремеће катастарских парцела број 55/2, 55/1 и 6916/3. Затим граница од ове тремеће иде у правцу југоистока североисточном страном граница катастарских парцела 6916/3, 186/2, па скреће ка југу источном страном граница катастарских парцела 186/2, 1742/3, 1744/1, 1742/2, 1741/2, 1740/2, 1739/3, 1738/2(канал), 1737/1, 1718/2, 1719/2, 1720/2, 1700/2(пут), 1696/2, 1691/2, 1690/2, 1672/2, 6939/2, 1671/2, 1670(канал), 6939/3, 1668/2, 6939/4, 1666/2, 1665/2, 1664/4, 1664/3, 1662/2, 2549/2, 2550/2, 2551/2, 2552/2, 2553/2, 2555/2, 2554/2, где скреће ка југозападу и иде југоисточном страном граница катастарских парцела 2554/2, 6948/2, 6916/3, 2523/2 до преломне тачке ове парцеле (КП 2523/2).

Затим граница скреће ка југу и иде источном страном граница катастарских парцела 2523/2, 2512/2, 2513/2, 2511/2, 2505/3, 2504/2, 2499/2, 2493/2, 2492/2, 2490/2, 2484/2, 2489/2, 6942/2, 2373/2, 2374/2, 2375/2, 2378/2, 2371/2, 2388/2, 2389/2 до четворомеће катастарских парцела број 2389/2, 2389/1, 2387/1 и 2387/2.

Од ове четворомеће граница иде ка југозападу југоисточном страном граница катастарских парцела 2387/2, 2386/2, 2385/2, 2382/2, 2398/2, 2399/2, 2400/2, 6921/2, 2416/2, 2409/2 и скреће ка западу и иде јужном страном границе катастарске парцеле 2409/2, пресеца парцелу 6921/2 и наставља јужном страном граница катастарских парцела 2244/2, 2244/1, 2243/2, 2245/2, 6945/2, 2240/2, 2238/2, 2237/4, 2237/3, 2236/2, 2235/2, 6985/2(пут), до границе са катастарском општином Дрен, односно до средине пута који се у КО Дрен води као катастарска парцела број 3265/2.

КО Дрен

Од наведене тачке која је на граници катастарских општина Грабовац и Дрен граница иде ка северозападу југозападном страном граница катастарских парцела 3265/2, 486/3, 485/2, 3252/2, 484/2, 483/2, 473/2, 464/1, 462/1, 452/8, 452/6, 452/5, 3239/2, 444/6, 444/3, 442/2, 440/2, 436/3 до тромеђе катастарских парцела 436/3, 436/4 и 436/1.

Настављајући даље, граница од ове тромеђе иде ка северу западном страном граница катастарских парцела 436/3, 434/2, 428/3, 429/2, 292/3, 273/2, 276/2, 274/2, 275/2, 288/2, 278/2, 286/2, 282/2, 262/3, 263/2, 260/2, 118/2, 117/2, 113/1, 114/2, 110/1, 109/2, 108/2, 107/2, 85/2, 66, 67, 79/2, 70/2, 71/2, 72/2, 73/2, 74/2, 77/2 до тачке на граници катастарских општина Дрен и Ушће која је на средини пута који се у КО Дрен води као катастарска парцела број 3264/1, а у КО Ушће као к.п. 3187/1.

КО Ушће

Од тачке на граници катастарских општина Дрен и Ушће граница плана иде ка северу западном страном катастарских парцела 3187/1, 2370/2, 2369/2, 2368/2, 2367/2, 2366/2, 2365/2, 2365/1, 2363/1, 2362/1, 2361/1, 2360/1, 2359/1, 3152/3 (канал), 2347/1, 404, 403, 402/1, 406/2, 400/1, 3162/5, 3162/1, 409/2, 410/2, 415/2 до преломне тачке на граници парцеле 415/2, од које скреће ка северозападу и иде југозападном страном граница катастарских парцела 415/2, 415/3, 414/2, 422/2, пресеца постојећи пут (3162/1) и наставља даље дуж граница катастарских парцела 348/2, 347/2, 346/2, 345/2, 344/2, 343/2, 342/2, 341/2, 338/5, 338/3, 337/2, 3162/4, 520/2, 521/2.

Затим граница пресеца канал Вукићевицу (к.п. 3152/1) и наставља дуж југозападних страна граница катастарских парцела 3163/4, 515/3, 3163/3, 515/3, 516/2, 3157/2(пут), 773/7, 773/8, 779/2, 770/2, 771/2, 763/2, 762/4, 762/3, 569/2, 576/3, 575/2, 572/2, 573/3, 573/2, 574/3, 574/2, 578/2, 580/2, 581/2, 3164/3, 582/3, 585/5, 585/6, 588/3, 589/3, 596/4.

Затим граница плана иде дуж постојећег пута и пресеца катастарске парцеле 592/1, 593/2, 593/1, 598/1 и долази до четворомеђе катастарских парцела број 600/1, 600/2, 598/2 и 598/1.

Од ове четворомеђе граница наставља у истом правцу југозападном страном граница катастарских парцела 600/2, 603/2, 604/2, 615/2, 614/3, 3160/2 (канал), 115/6, 115/5, 3159/2, 114/2, 113/2, 52/2, 53/2, 55/2 до пута Шабац–Обреновац и пресеца исти. Затим иде југозападном страном граница катастарских парцела 20/5 и 20/6, наставља у истом правцу до границе са катастарском општином Купиново (средина реке Саве), а затим иде низводно средином реке Саве, односно границом раздвајања катастарских општина у дужини око 650м до нове тромеђе катастарских општина Купиново, Скела и Ушће, а затим североисточном границом катастарских општина Скела и Ушће до катастарске парцеле број 3190.

Од ове тачке граница скреће у правцу југозапада и иде југозападном границом реке Саве до полазне тачке на тромеђи катастарских парцела 3193, 3192 и 3232 (река Сава).

У случају неслагања текстуалног и графичког прилога меродаван је графички прилог.

Члан 4.

Саставни део ове Одлуке о изради плана је Програм за израду урбанистичког плана комплекса ТЕ „Никола Тесла – Б” у Обреновцу усвојен на седници Комисије за планове ГО Обреновац, одржаној 30. октобра 2006. године.

Члан 5.

Рок за израду и доношење плана је три месеца од дана доношења ове одлуке о изради плана.

Члан 6.

За носиоца израде плана одређује се Јавно предузеће за изградњу Обреновца, Обреновац ул. Вука Караџића бр. 99д.

Члан 7.

Средства за израду плана обезбеђује Привредно друштво „Термоелектране Никола Тесла” д.о.о.

Члан 8.

Након обављене стручне контроле плана у складу са чланом 52. Закона о планирању и изградњи, план се упућује на јавни увид, који траје 15 дана од дана оглашавања у дневним средствима информисања.

Издавање плана обавиће се у просторијама градске општине Обреновац.

Јавни увид ће се извршити у складу са чланом 53. Закона о планирању и изградњи.

Члан 9.

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

Председник градске општине Обреновац
VI-15 бр. 350-754, 15. децембра 2006. године

Председник
Небојша Ђеран, с. р.

Председник градске општине Обреновац 15. децембра 2006. године, по прибављеном мишљењу Општинског већа на седницама одржаним 30. новембра 2006. године и 15. децембра 2006. године и Комисије за планове на седницама одржаним 30. октобра 2006. године и 15. децембра 2006. године, на основу члана 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 47/03, 34/06), члан 1. Одлуке о одређивању органа ГО Обреновац за доношење одлука о изради урбанистичких планова на територији ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, број 18/05), члан 12. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04 и 30/04), и члана 32. Одлуке о организацији и раду органа ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), донео је

О Д Л У К У**О ИЗРАДИ ПЛАНА ГЕНЕРАЛНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ДЕО НАСЕЉА ЗВЕЧКА, РВАТИ, ПЕТЛОВО БРДО И ЗАБРЕЖЈЕ У ОБРЕНОВЦУ****Члан 1.**

Овом одлуком одређује се израда плана генералне регулације за део насеља Звечка, Рвати, Петлово брдо и Забрешје у Обреновцу.

Члан 2.

Циљ израде плана је концепција дугорочног просторног развоја насеља у складу са стеченим обавезама и постојећим потенцијалима, умерено и контролисано погушћавање градског ткива, одређивање праваца просторног развоја насеља и заштите висококвалитетног пољопривредног земљишта у окружењу, стварање услова за очување и унапређење животне средине, природних вредности, непокретних културних добара, историјских и архитектонских вредности, стварање планског основа за разраду на нивоу плана детаљне регулације за просторе где треба дефинисати јавни интерес и утврдити јавно грађевинско земљиште, омогућити издавање извода из урбанистичког плана.

Члан 3.

Границе плана су:

Граница плана у делу КО Забрежје, на северу обухвата блок изграђених парцела изнад Савске улице, са истока обухвата блок изграђених парцела око Гробљанске улице, јужно наставља путем испод гробаља и наставља по граници Плана детаљне регулације Беглук–Дудови све до границе Плана детаљне регулације Центар.

Граница плана даље наставља ка југу улицом Цара Лазара, обухватајући и први ред парцела са источне стране улице све до реке Тамнаве коју прати све до планиране обилазнице (око 120m јужно).

Граница плана даље наставља до границе комасационог подручја, ломи се па скреће ка северозападу до улице Браће Јоксић, настављајући ка улици Ђачког батаљона, коју пресеца и наставља даље ка северу границом комасационог подручја до улице Војводе Мишића, пресеца је и наставља ка северу поред реке Купинац, па границом комасационог подручја на северу све до индустријске зоне.

Граница плана наставља право ка истоку планираном улицом испод Новог гробља, обухватајући и први ред парцела северно од планиране улице, ломи се и креће ка северу до планиране јужне границе Новог гробља, њом наставља ка западу, па ка северу, обухватајући планирану парцелу Новог гробља и војни полигон (подручје посебне намене).

Граница плана наставља улицама Немањином и Милована Глишића, ка северу и реци Сави притом, обухватајући и насеље „Сава”. Затим иде јужном страном реке Саве ка истоку све до улице Александра Аце Симовића и КО Забрежја где се и завршава.

Граница је оријентациона, а тачна граница ће бити утврђена самим планом.

Члан 4.

Саставни део ове одлуке о изради плана је Програм за израду урбанистичког плана за део насеља Звечка, Рвати, Петлово Брдо и Забрежје у Обреновцу усвојен на седници Комисије за планове ГО Обреновац, одржаној 30. октобра 2006. године.

Члан 5.

Рок за израду и доношење плана је три месеца од дана доношења ове одлуке о изради плана.

Члан 6.

За носиоца израде плана одређује се АД за планирање, пројектовање, аутоматску обраду података и инжењеринг „ИНФОПЛАН” Аранђеловац из Аранђеловца, ул. Краља Петра I бр. 29.

Члан 7.

Средства за израду плана обезбеђује ЈП за изградњу Обреновца из Обреновца.

Члан 8.

Након обављене стручне контроле плана у складу са чланом 52. Закона о планирању и изградњи, план се упућује на јавни увид, који траје 30 дана од дана оглашавања у дневним средствима информисања.

Излагање плана обавиће се у просторијама ГО Обреновац.

Јавни увид ће се извршити у складу са чланом 53. Закона о планирању и изградњи.

Члан 9.

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

Председник градске општине Обреновац
VI-15 бр. 350-755, 15. децембра 2006. године

Председник
Небојша Ђеран, с. р.

Председник градске општине Обреновац 15. децембра 2006. године, по прибављеном мишљењу Општинског већа на седницама одржаним 30. новембра 2006. и 15. децембра 2006. године и Комисије за планове на седницама одржаним 30. октобра 2006. године, 1. децембра 2006. године и 15. децембра 2006. године, на основу члана 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 47/03, 34/06), члана 1. Одлуке о одређивању органа ГО Обреновац за доношење одлука о изради урбанистичких планова на територији ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, број 18/05), члан 12. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/0430 и 30/04/, и члан 32. Одлуке о организацији и раду органа ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05/, донео је

О Д Л У К У**О ИЗРАДИ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ДЕО НАСЕЉА ЗВЕЧКА 1 У ОБРЕНОВЦУ**

Члан 1.

Овом одлуком одређује се израда плана детаљне регулације за део насеља Звечка 1 – ДП „Наша школа” у Обреновцу.

Члан 2.

Циљ израде плана је обезбеђење планског основа за изградњу и уређење простора у обухвату плана.

Члан 3.

Границе плана су:

Граница плана обухвата планирану саобраћајницу која представља везу између шабачког и ваљевског пута са појасом око ње, просечне ширине 45m од планиране регулације.

Члан 4.

Саставни део ове одлуке о изради плана је Програм за израду урбанистичког плана за део насеља Звечка, Рвати, Петлово брдо и Забрежје у Обреновцу, усвојен на седници Комисије за планове ГО Обреновац, одржаној 30. октобра 2006. године.

Члан 5.

Рок за израду и доношење плана је три месеца од дана доношења ове одлуке о изради плана.

Члан 6.

За носиоца израде плана одређује се АД за планирање, пројектовање, аутоматску обраду података и инжењеринг „ИНФОПЛАН” Аранђеловац из Аранђеловца, ул. Краља Петра I бр. 29.

Члан 7.

Средства за израду плана обезбеђује ЈП за изградњу Обреновца.

Члан 8.

Након обављене стручне контроле плана у складу са чланом 52. Закона о планирању и изградњи, план се упућује на јавни увид, који траје 15 дана од дана оглашавања у дневним средствима информисања.

Излагање плана обавиће се у просторијама ГО Обреновац.

Јавни увид ће се извршити у складу са чланом 53. Закона о планирању и изградњи.

Члан 9.

Од дана доношења одлуке о изради плана, али не дуже од пет месеци, забрањује се изградња на простору обухвата плана.

Члан 10.

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

Председник градске општине Обреновац
VI-15 бр. 350-756, 15. децембра 2006. године

Председник
Небојша Ћеран, с. р.

Председник градске општине Обреновац 15. децембра 2006. године, по прибављеном мишљењу Општинског већа на седницама одржаним 30. новембра 2006. године и 15. децембра 2006. године и Комисије за планове на седницама одржаним 30. децембра 2006. године и 15. децембра 2006. године, на основу члана 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 47/03, 34/06), члана 1. Одлуке о одређивању органа ГО Обреновац за доношење одлука о изради урбанистичких планова на територији ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, број 18/05), члан 12. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04 и 30/04), и члан 32. Одлуке о организацији и раду органа ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), донео је

О ДЛУКУ**О ИЗРАДИ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ДЕО НАСЕЉА ЗВЕЧКА 2 У ОБРЕНОВЦУ****Члан 1.**

Овом одлуком одређује се израда плана детаљне регулације за део насеља Звечка 2 – обилазница у Обреновцу.

Члан 2.

Циљ израде плана је обезбеђење планског основа за изградњу и уређивање простора у обухвату плана.

Члан 3.

Границе плана су:

Планом детаљне регулације обухваћен је део обилазнице који пролази кроз планско подручје у ширини заштитног појаса са обе стране обилазнице.

Члан 4.

Саставни део ове одлуке о изради плана је Програм за израду урбанистичког плана за део насеља Звечка, Рвати, Петлово брдо и Забрежје у Обреновцу усвојен на седници Комисије за планове ГО Обреновац, одржаној 30. октобра 2006. године.

Члан 5.

Рок за израду и доношење плана је три месеца од дана доношења ове Одлуке о изради Плана.

Члан 6.

За носиоца израде плана одређује се АД за планирање, пројектовање, аутоматску обраду података и инжењеринг „ИНФОПЛАН” Аранђеловац из Аранђеловца, ул. Краља Петра I бр. 29.

Члан 7.

Средства за израду плана обезбеђује ЈП за изградњу Обреновца.

Члан 8.

Након обављене стручне контроле плана у складу са чланом 52. Закона о планирању и изградњи, план се упуђује

на јавни увид, који траје 15 дана од дана оглашавања у дневним средствима информисања.

Излагање плана обавиће се у просторијама ГО Обреновац.

Јавни увид ће се извршити у складу са чланом 53. Закона о планирању и изградњи.

Члан 9.

Од дана доношења одлуке о изради плана, али не дуже од пет месеци, забрањује се изградња на простору обухвата плана.

Члан 10.

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

Председник градске општине Обреновац
VI-15 бр. 350-757, 15. децембра 2006. године

Председник
Небојша Ћеран, с. р.

Председник градске општине Обреновац 15. децембра 2006. године, по прибављеном мишљењу Општинског већа на седницама одржаним 30. новембра 2006. године и 15. децембра 2006. године и Комисије за планове на седници одржаним 30. октобра 2006. године и 15. децембра 2006. године на основу члана 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 47/03, 34/06), члана 1. Одлуке о одређивању органа ГО Обреновац за доношење одлука о изради урбанистичких планова на територији ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, број 18/05), члан 12. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04 и 30/04), и члан 32. Одлуке о организацији и раду органа ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), донео је

О ДЛУКУ**О ИЗРАДИ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ДЕО НАСЕЉА ЗВЕЧКА 3 У ОБРЕНОВЦУ****Члан 1.**

Овом одлуком одређује се израда плана детаљне регулације за део насеља Звечка 3 – стара железничка пруга у Обреновцу.

Члан 2.

Циљ израде плана је обезбеђење планског основа за изградњу и уређење простора у обухвату плана.

Члан 3.

Границе плана су:

План детаљне регулације обухвата део напуштене, старе железничке пруге (Сарајево–Београд) планирани наставак улице Ђачког батаљона, на северу од раскрснице са улицом Солунског фронта до границе плана на југу, обухватајући и први ред катастарских парцела са обе стране улице.

Члан 4.

Саставни део ове одлуке о изради плана је Програм за израду урбанистичког плана за део насеља Звечка, Рвати, Петлово брдо и Забрежје у Обреновцу усвојен на седници Комисије за планове ГО Обреновац, одржаној 30. октобра 2006. године.

Члан 5.

Рок за израду и доношење плана је три месеца од дана доношења ове одлуке о изради плана.

Члан 6.

За носиоца израде плана одређује се АД за планирање, пројектовање, аутоматску обраду података и инжењеринг „ИНФОПЛАН” Аранђеловац из Аранђеловца, ул. Краља Петра I бр. 29.

Члан 7.

Средства за израду плана обезбеђује ЈП за изградњу Обреновца из Обреновца.

Члан 8.

Након обављене стручне контроле плана у складу са чланом 52. Закона о планирању и изградњи, план се упућује на јавни увид, који траје 15 дана од дана оглашавања у дневним средствима информисања.

Излагање плана обавиће се у просторијама ГО Обреновац.

Јавни увид ће се извршити у складу са чланом 53. Закона о планирању и изградњи.

Члан 9.

Од дана доношења одлуке о изради плана, али не дуже од пет месеци, забрањује се изградња на простору обухвата плана.

Члан 10.

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

Председник градске општине Обреновац
VI-15 бр. 350-758, 15. децембра 2006. године

Председник
Небојша Ђеран, с. р.

Председник градске општине Обреновац 15. децембра 2006. године, по прибављеном мишљењу Општинског већа на седницама одржаним 30. новембра 2006. године и 15. децембра 2006. године и Комисије за планове на седницама одржаним 30. октобра 2006. године и 15. децембра 2006. године, на основу члана 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 47/03 и 34/06), члана 1. Одлуке о одређивању органа ГО Обреновац за доношење одлука о изради урбанистичких планова на територији ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, број 18/05), члана 12. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04 и 30/04), и члана 32. Одлуке о организацији и раду органа ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), донео је

ОДЛУКУ**О ИЗРАДИ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ДЕО НАСЕЉА РВАТИ У ОБРЕНОВЦУ****Члан 1.**

Овом одлуком одређује се израда плана детаљне регулације за део насеља Рвати у Обреновцу.

Члан 2.

Циљ израде плана је обезбеђење планског основа за изградњу и уређење простора у обухвату плана.

Члан 3.

Границе плана су:

Граница плана детаљне регулације обухвата појас ширине 30м од регулације новопланиране улице са обе стране. Новопланирана улица је наставак ул. Лазара Комарчића ка северозападу до ул. Браће Голубовић.

Члан 4.

Саставни део ове одлуке о изради плана је Програм за израду урбанистичког плана за део насеља Звечка, Рвати, Петлово

брдо и Забрeжје у Обреновцу, усвојен на седници Комисије за планове ГО Обреновац, одржаној 30. октобра 2006. године.

Члан 5.

Рок за израду и доношење плана је три месеца од дана доношења ове одлуке о изради плана.

Члан 6.

За носиоца израде плана одређује се АД за планирање, пројектовање, аутоматску обраду података и инжењеринг „ИНФОПЛАН” Аранђеловац из Аранђеловца, ул. Краља Петра I бр. 29.

Члан 7.

Средства за израду плана обезбеђује ЈП за изградњу Обреновца из Обреновца.

Члан 8.

Након обављене стручне контроле плана у складу са чланом 52. Закона о планирању и изградњи, план се упућује на јавни увид, који траје 15 дана од дана оглашавања у дневним средствима информисања.

Излагање плана обавиће се у просторијама ГО Обреновац.

Јавни увид ће се извршити у складу са чланом 53. Закона о планирању и изградњи.

Члан 9.

Од дана доношења одлуке о изради плана, али не дуже од пет месеци, забрањује се изградња на простору обухвата плана.

Члан 10.

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

Председник градске општине Обреновац
VI-15 бр. 350-759, 15. децембра 2006. године

Председник
Небојша Ђеран, с. р.

Председник градске општине Обреновац 15. децембра 2006. године, по прибављеном мишљењу Општинског већа на седницама одржаним 30. новембра 2006. године и 15. децембра 2006. године и Комисије за планове на седницама одржаним 30. октобра 2006. године и 15. децембра 2006. године, на основу члана 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 47/03 и 34/06), члан 1. Одлуке о одређивању органа ГО Обреновац за доношење одлука о изради урбанистичких планова на територији ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, број 18/05), члан 12. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04 и 30/04), и члан 32. Одлуке о организацији и раду органа ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), донео је

ОДЛУКУ**О ИЗРАДИ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ДЕО НАСЕЉА ПЕТЛОВО БРДО У ОБРЕНОВЦУ****Члан 1.**

Овом одлуком одређује се израда плана детаљне регулације за део насеља Петлово брдо – новопланирана улица у Обреновцу.

Члан 2.

Циљ израде плана је обезбеђење планског основа за изградњу и уређење простора у обухвату плана.

Члан 3.

Границе плана су:

Граница плана детаљне регулације обухвата појас ширине 30м од регулације новопланиране улице са обе стране. Новопланирана улица се налази између ул. Александра Аце Симовића на истоку до раскрснице ул. Проте Матеје Ненадовића (ул. Железничке) и ул. Доситејева, на западу (спаја претходно поменуте улице).

Члан 4.

Саставни део ове одлуке о изради плана је Програм за израду урбанистичког плана за део насеља Звечка, Рвати, Петлово брдо и Забрeжје у Обреновцу усвојен на седници Комисије за планове ГО Обреновац, одржаној 30. октобра 2006. године.

Члан 5.

Рок за израду и доношење плана је три месеца од дана доношења ове одлуке о изради плана.

Члан 6.

За носиоца израде плана одређује се АД за планирање, пројектовање, аутоматску обраду података и инжењеринг „ИНФОПЛАН” Аранђеловац из Аранђеловца, ул. Краља Петра I бр. 29.

Члан 7.

Средства за израду плана обезбеђује ЈП за изградњу Обреновца из Обреновца.

Члан 8.

Након обављене стручне контроле плана у складу са чланом 52. Закона о планирању и изградњи, план се упућује на јавни увид, који траје 15 дана од дана оглашавања у дневним средствима информисања.

Издавање плана обавиће се у просторијама ГО Обреновац. Јавни увид ће се извршити у складу са чланом 53. Закона о планирању и изградњи.

Члан 9.

Од дана доношења одлуке о изради плана, али не дуже од пет месеци, забрањује се изградња на простору обухвата плана.

Члан 10.

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

Председник градске општине Обреновац
VI-15 бр. 350-760, 15. децембра 2006. године

Председник
Небојша Ћеран, с. р.

Председник градске општине Обреновац 15. децембра 2006. године, по прибављеном мишљењу Општинског већа на седницама одржаним 30. новембра 2006. године и 15. децембра 2006. године и Комисије за планове на седницама одржаним 30. октобра 2006. године и 15. децембра 2006. године, на основу члана 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 47/03, 34/06), члан 1. Одлуке о одређивању органа ГО Обреновац за доношење одлука о изради урбанистичких планова на територији ГО Обреновац („Службени лист града Београда”, број 18/05), члан 12. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04 и 30/04) и члан 32. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), донео је

ОДЛУКУ**О ИЗРАДИ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ДЕО НАСЕЉА ЗАБРЕЖЈЕ У ОБРЕНОВЦУ****Члан 1.**

Овом одлуком одређује се израда плана детаљне регулације за део насеља Забрeжје – новопланирана улица у Обреновцу.

Члан 2.

Циљ израде плана је обезбеђење планског основа за изградњу и уређење простора у обухвату плана.

Члан 3.

Границе плана су:
Граница плана детаљне регулације обухвата појас ширине 30м од регулације новопланиране улице са обе стране. Новопланирана улица се налази око 100м јужно од реке Саве, између ул. Александра Аце Симовића на истоку до ул. Проте Матеје Ненадовића на западу (спаја претходно поменуте улице).

Члан 4.

Саставни део ове одлуке о изради плана је Програм за израду урбанистичког плана за део насеља Звечка, Рвати, Петлово брдо и Забрeжје у Обреновцу, усвојен на седници Комисије за планове ГО Обреновац, одржаној 30. октобра 2006. године.

Члан 5.

Рок за израду и доношење плана је три месеца од дана доношења ове одлуке о изради плана.

Члан 6.

За носиоца израде плана одређује се АД за планирање, пројектовање, аутоматску обраду података и инжењеринг „ИНФОПЛАН” Аранђеловац из Аранђеловца, ул. Краља Петра I бр. 29.

Члан 7.

Средства за израду плана обезбеђује ЈП за изградњу Обреновца из Обреновца.

Члан 8.

Након обављене стручне контроле плана у складу са чланом 52. Закона о планирању и изградњи, план се упућује на јавни увид, који траје 15 дана од дана оглашавања у дневним средствима информисања.

Издавање плана обавиће се у просторијама ГО Обреновац. Јавни увид ће се извршити у складу са чланом 53. Закона о планирању и изградњи.

Члан 9.

Од дана доношења одлуке о изради плана, али не дуже од пет месеци, забрањује се изградња на простору обухвата плана.

Члан 10.

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

Председник градске општине Обреновац
VI-15 бр. 350-761, 15. децембра 2006. године

Председник
Небојша Ћеран, с. р.

Председник градске општине Обреновац 15. децембра 2006. године, по прибављеном мишљењу Општинског већа на седницама одржаним 8. новембра 2006., 30. новембра 2006. и 15. децембра 2006. године и Комисије за планове на седници одржаној 17. новембра 2006. и 15. децембра 2006. године, на основу члана 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 47/03 и 34/06), члана 1. Одлуке о одређивању органа градске општине Обреновац, за доношење одлука о изради урбанистичких планова за територију градске општине Обреновац („Службени лист града Београда”, број 18/05), члана 12. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 14/04 и 30/04) и члана 32. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), донео је

ОДЛУКУ**О ИЗРАДИ ПЛАНА ИЗМЕНА И ДОПУНА ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ДЕО РВАТА КОД АУТОБУСКЕ СТАНИЦЕ****Члан 1.**

Приступа се изради плана измена и допуна Плана детаљне регулације за део Рвата код аутобуске станице (у даљем тексту план).

Члан 2.

Границе Плана детаљне регулације за део Рвата код аутобуске станице („Службени лист града Београда”, број 26/03) остају неизмењене.

Члан 3.

Рок израде плана је 15 од дана објављивања ове одлуке.

Члан 4.

Носилац израде плана је ЈП за изградњу Обреновца из Обреновца.

Члан 5.

Саставни део одлуке је Програм за израду плана.

Члан 6.

Средства за израду плана обезбеђује ЈП за изградњу Обреновца из Обреновца.

Члан 7.

Након обављене стручне контроле плана у складу са чланом 52. Закона о планирању и изградњи, план се упућује на јавни увид, који траје 15 дана од дана оглашавања у дневним средствима информисања.

Издавање плана обавиће се у просторијама градске општине Обреновац.

Јавни увид ће се извршити у складу са чланом 53. Закона о планирању и изградњи.

Члан 8.

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

Председник градске општине Обреновац

VI-15 бр. 350-762, 15. децембра 2006. године

Председник

Небојша Ђеран, с. р.

Скупштина градске општине Обреновац на седници одржаној 18. децембра 2006. године, на основу члана 30. став 1. тачка 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 33/04 и 135/04), члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02 и 107/05), члана 21. тачка 18. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), и члана 16. Одлуке о оснивању Фонда за заштиту животне средине општине Обреновцу („Службени лист града Београда”, број 23/06), донела је

РЕШЕЊЕ**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА СТАТУТ ФОНДА ЗА ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ ОПШТИНЕ ОБРЕНОВАЦ**

1. Даје се сагласност на Статут Фонда за заштиту животне средине општине Обреновцу који је донео Управни одбор овог Фонда под бројем 671/06 од 13. децембра 2006. године.

Наведени статут саставни је део овог решења.

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

Скупштина градске општине Обреновац

VI-13 бр. 020- 121, 18. децембра 2006. године

Председник

Небојша Ђеран, с. р.

Скупштина градске општине Обреновац на седници одржаној 18. децембра 2006. године, на основу члана 30. став 1. тачка 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” бр. 9/02, 33/04 и 135/04), члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02 и 107/05), члана 21. тачка 18. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), и члана 19. Одлуке о оснивању ЈКП „Водовод и канализација” Обреновац бр. VI-13 бр.020-104 од 1. децембра 2006. године, донела је

РЕШЕЊЕ**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА СТАТУТ ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА” ОБРЕНОВАЦ**

1. Даје се сагласност на Статут Јавног комуналног предузећа „Водовод и канализација”, Обреновац који је донео Управни одбор овог предузећа одлуком УО бр. 1-1/2006 од 14. децембра 2006. године.

Наведени статут саставни је део овог решења.

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

Скупштина градске општине Обреновац
VI-13 бр. 020- 122, 18. децембра 2006. године

Председник

Небојша Ђеран, с. р.

Скупштина градске општине Обреновац на седници одржаној 18. децембра 2006. године, на основу члана 30. став 1. тачка 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 33/04 и 135/04), члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02 и 107/05), члана 21. тачка 18. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), и члана 20. Одлуке о оснивању ЈКП „Топловод” Обреновац бр. VI-13 бр. 020-105 од 1. децембра 2006. године, донела је

РЕШЕЊЕ**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА СТАТУТ ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ТОПЛОВОД” ОБРЕНОВАЦ**

1. Даје се сагласност на Статут Јавног комуналног предузећа „Топловод”, Обреновац који је донео Управни одбор овог предузећа одлуком УО бр. 1-1/2006 од 14. децембра 2006. године.

Наведени статут саставни је део овог решења.

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

Скупштина градске општине Обреновац

VI-13 бр. 020-123, 18. децембра 2006. године

Председник

Небојша Ђеран, с. р.

Скупштина градске општине Обреновац на седници одржаној 18. децембра 2006. године, на основу члана 30. став 1. тачка 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 33/04 и 135/04), члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02 и 107/05), члана 21. тачка 18. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), и члана 19. Одлуке о организовању ЈКП „Обреновац” из Обреновца бр. VI-13 бр. 020-106 од 1. децембра 2006. године, донела је

РЕШЕЊЕ**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА СТАТУТ ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ОБРЕНОВАЦ” ИЗ ОБРЕНОВЦА**

1. Даје се сагласност на Статут Јавног комуналног предузећа „Обреновац” из Обреновца који је донео Управни одбор овог предузећа одлуком УО бр. 1/2006 од 15. децембра 2006. године.

Наведени статут саставни је део овог решења.

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

Скупштина градске општине Обреновац

VI-13 бр. 020-124, 18. децембра 2006. године

Председник

Небојша Ђеран, с. р.

АКТИ ЈАВНИХ КОМУНАЛНИХ ПРЕДУЗЕЋА И ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЈА

На основу члана 21. Закона о привредним коморама („Службени гласник РС”, број 65/2001) и члана 20. Статута Привредне коморе Београда, Скупштина Привредне коморе Београда, на својој 6. седници, одржаној 20. децембра 2006. године, донела је

ОДЛУКУ**О УТВРЂИВАЊУ ОСНОВИЦЕ, СТОПЕ, РОКОВИМА И НАЧИНУ ПЛАЋАЊА ЧЛАНАРИНЕ (ДОПРИНОСА) ПРИВРЕДНОЈ КОМОРИ БЕОГРАДА У 2007. ГОДИНИ****Члан 1.**

Предузећа – привредна друштва и други облици организовања који обављају привредну делатност, банке и друге финансијске организације, организације за осигурање имовине и лица и друга правна лица – чланови Коморе (у даљем тексту: чланови Коморе), обрачунавају и плаћају чланарину (допринос) Привредној комори Београда (у даљем тексту: Комора), по одредбама ове одлуке.

Чланарину (допринос) Комори по одредбама ове одлуке плаћају и други субјекти привређивања – чланови Коморе, и то:

– предузетници који у виду регистрованог занимања обављају привредну делатност и њихове задруге, преко општих удружења предузетника;

– земљорадничке, потрошачке задруге и други облици организовања задругара преко Задружног савеза Београда, као колективни чланови;

– огранци и други организациони делови домаћих и страних правних лица који имају одређена овлашћења у промету робе и услуга, као и пословне јединице банкарских организација и заједница осигурања имовине и лица, које су уписане или евидентирани регистру привредних субјеката, чије је седиште у Београду, а седиште организације у чијем су саставу ван територије Београда;

– организације добровољно удружене у Комору.

Члан 2.

Општа удружења, као колективни чланови Коморе, обавезни су да плаћају чланарину (допринос) у паушалном износу од 36.000 динара у четири једнаке рате до 31. децембра 2007. године.

Уколико опште удружење изврши уплату целокупне чланарине до 31. марта 2007. године, иста ће износити 27.000 динара.

Члан 3.

Основица за обрачун чланарине (доприноса) је бруто зарада без умањења по основу ослобађања и олакшица.

Члан 4.

Стопе за обрачунавање и плаћање чланарине (доприноса) Комори по делатностима у које су чланови Коморе разврстани Класификацијом делатности (КД) износе, и то:

I ГРУПА: 0,255%

Ред. бр.	Назив и опис делатности	Сектор подсектор	Класификација делатности (КД)	Јединствена класификација делатности (ЈКД)
1	2	3	4	5
1.	Производња, пренос и дистрибуција електричне енергије; производња гаса и дистрибуција гасовитих горива преко система цеву	Д	4010; 4020	0101
2.	Производња деривата нафте	Г/ГЂ	232	0105
3.	Прерада – производња хемијских производа	Г/ГЕ	24300;24410;24420;24510;24520	0119
4.	Рециклажа сировина	Г/ГЉ	37100; 37200	0135
5.	Трговина на велико	Е	50100; 50200; 50300; 50400; 511; 513; 514; 515; 516; 517	0702;0703
6.	Ваздушни саобраћај	ЗЈ	62100; 62200; 63230; 71230	0604
7.	Цевоводни транспорт	З	60300	0607
8.	ПТТ услуге и телекомуникације	З	64110; 64120; 64200	0609
9.	Финансијско посредовање и монетарне институције	ИЈМ	651; 652; 671; 672701; 702; 703; 711; 712; 713; 714; 721; 722; 723; 724; 725; 726; 741; 742; 743; 744; 74892710	1101; 1102; 1103; 1104; 1106; 1109

II ГРУПА: 0,190%

1	2	3	4	5
1. Производња и прерада папира		Г/ГД	211; 221; 222; 223	0124
2. Производња пића		Г/ГА	159	0131
3. Производња сточне хране		Г/ГА	157	0132
4. Производња електричних машина и апарата		Г/ГИ Г/ГЈ Г/ГК	286; 287 291; 292; 293; 294; 295; 297 300; 311; 312; 315; 316; 321; 322; 323; 331; 332; 333; 335	0117
5. Графичка делатност		Г/ГД	222	0134
6. Трговина на мало		Е	501; 503; 504; 505; 523, 524; 525; 526; 527	0701
7. Шумарство и ловство		А/АА А/АБ	0150 0201	0300

III ГРУПА: 0,132%

1	2	3	4	5
1. Превоз у железничком саобраћају		3	6100	0602
2. Превоз путника у друмском и градском саобраћају		3	6021	0606

IV ГРУПА: 0,100%

– Сви остали чланови Коморе.

Члан 5.

Чланови Коморе – микро организације који имају 0–9 запослених, плаћају чланарину (допринос) у паушалном износу од 9.000 динара годишње.

Чланарину (допринос) из претходног става чланови Коморе дужни су да уплате до 30. јуна 2007. године.

Члан 6.

Чланарина (допринос) из члана 2. 4. и 5. ове одлуке уплаћује се на текући рачун Привредне коморе Београда број 205-12225-79 код Комерцијалне банке АД Београд, на дан уплате пореза и доприноса из бруто зараде, са позивом на – ПИБ број.

Члан 7.

Чланови Коморе из члана 1. ове одлуке обрачунавају и плаћају чланарину (допринос) Комори приликом сваке исплате зарада запослених.

Члан Коморе даће налог за пренос средстава у висини обрачунате чланарине (доприноса) пословној банци код које има текући рачун са којег је извршена исплата зарада.

Уколико члан Коморе врши исплату зарада са више рачуна, дужан је да изда налог за пренос средстава на име чланарине (доприноса) сразмерно обрачунатим и исплаћеним зарадама са тог текућег рачуна.

Пословна банка код које члан Коморе врши исплату зарада извршиће, сагласно члану 9. став 6. Закона о платном промету („Службени лист СРЈ”, бр. 3/02 и 5/03 и „Службени гласник РС”, бр. 43/04 и 62/06), исплату зарада уз подношење налога за плаћање чланарине (доприноса) Комори сагласно овој одлуци.

Члан 8.

Контрола обрачуна и плаћања чланарине (доприноса) Комори врши се у складу са законом.

Ако обвезник чланарине (доприноса) благовремено не плаћа допринос, односно не изврши уплату паушалног износа у року одређеном у члану 5. и 6. ове одлуке, Комора ће фактурисати износ који обвезник чланарине (доприноса) дугује, увећан за стопу раста цена на мало.

Члан 9.

Овлашћује се Управни одбор Коморе да, по потреби, доноси одлуке и даје ближа објашњења за спровођење појединих одредаба ове одлуке.

Члан 10.

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

Привредна комора Београда

01-број 2132/1, 20. децембра 2006. године

Председник
Милан Јанковић, с. р.

На основу одредаба чл. 20, 22. и 79. Статута Привредне коморе Београда, Скупштина Привредне коморе Београда, на својој шестој седници одржаној 20. децембра 2006. године, донела је

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА СТАТУТА ПРИВРЕДНЕ КОМОРЕ БЕОГРАДА

Члан 1.

У Статуту Привредне коморе Београда 01-број 1109/1 од 13. децембра 2002. године и 01-број 232/1 од 25. фебруара 2003. године (у даљем тексту: Статут), у члану 2. став 3. речи: „Belgrade Chamber of Economy” замењују се речима: „Belgrade Chamber of Commerce”.

Члан 2.

У члану 4. став 1. реч: „заштитни” брише се.
Став 6. мења се и гласи:
„Садржај и облик знака Коморе утврђује Управни одбор Коморе”.

Члан 3.

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

Привредна комора Београда

01-број 2128/1, 20. децембра 2006. године

Председник
Милан Јанковић, с. р.

САДРЖАЈ

	Страна		Страна
Решење о привременом финансирању града Београда за 2007. годину -----	1	Одлука о изради плана генералне регулације за део насеља Звечка, Рвати, Петлово брдо и Забрежје у Обреновцу -----	39
Решење о привременом утврђивању обима средстава за вршење послова града и градских општина и привременом утврђивању прихода и примања која припадају граду, односно градским општинама у 2007. години -----	1	Одлука о изради плана детаљне регулације за део насеља Звечка 1 у Обреновцу -----	40
Правилник о измени Правилника о давању у закуп пословног простора – атељеа на коме је носиоца права коришћења град Београд -----	1	Одлука о изради плана детаљне регулације за део насеља Звечка 2 у Обреновцу -----	41
Решење о давању сагласности на ценовник ЈКП „Београд-пут” -----	2	Одлука о изради плана детаљне регулације за део насеља Звечка 3 у Обреновцу -----	41
Закључак о измени Интервентних мера заштите најугроженијих грађана -----	2	Одлука о изради плана детаљне регулације за део насеља Петлово брдо у Обреновцу -----	42
Правилник о категоријама војних инвалида, цивилних инвалида рата и особа са инвалидитетом које могу бесплатно да користе посебно одређена паркинг места на јавним паркиралиштима -----	3	Одлука о изради плана детаљне регулације за део насеља Забрежје у Обреновцу -----	43
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” -----	3	Одлука о изради плана измена и допуна Плана детаљне регулације за део Рвата код аутобуске станице -----	43
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” -----	18	Решење о давању сагласности на Статут Фонда за заштиту животне средине општине Обреновац -----	44
Акти скупштина градских општина и других органа градских општина		Решење о давању сагласности на Статут Јавног комуналног предузећа „Водовод и канализација” Обреновац -----	44
ЗВЕЗДАРА		Решење о давању сагласности на Статут Јавног комуналног предузећа „Топловод” Обреновац -----	44
Одлука о привременом финансирању градске општине Звездара за 2007. годину -----	37	Решење о давању сагласности на Статут Јавног комуналног предузећа „Обреновац” из Обреновца -----	44
СТАРИ ГРАД		Акти јавних комуналних предузећа и других организација	
Одлука о привременом финансирању градске општине Стари град у 2007. години -----	37	Одлука о утврђивању основице, стопе, роковима и начину плаћања чланарине (доприноса) Привредној комори Београда у 2007. години -----	45
ОБРЕНОВАЦ		Одлука о изменама и допунама Статута Привредне коморе Београда -----	47
Одлука о изради плана генералне регулације комплекса ТЕ „Никола Тесла” – Б у Обреновцу –	38		