



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LI Број 6

23. фебруар 2007. године

Цена 180 динара

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05), члана 88. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 8/06), и члана 18. Статута ЈКП „Београдске електране”, Синдикална организација ЈКП „Београдске електране”, Синдикат ЈКП „Београдске електране” – „Независност”, генерални директор предузећа и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, 22. фебруара 2007. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Члан 2.

Оснивач у смислу овог колективног уговора је град Београд.

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

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

Члан 3.

Оснивач обезбеђује ЈКП „Београдске електране” материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере за унапређење делатности предузећа.

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 зарада утврђених законом и овим уговором.

Послодавац и оснивач обезбеђују средства за исплату зарада обрачунатих на основу уговорене цене радног часа када средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода послодавца.

Члан 4.

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

II – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

Члан 6.

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

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији, у предузећу или ван предузећа, увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених.

Члан 7.

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

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

1. Заснивање радног односа

Члан 8.

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

Члан 9.

Запослени је дужан:

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

Члан 10.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 9. овог уговора и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 11.

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

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

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

Члан 14.

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

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

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

Оснивач даје сагласност на програм пословања.

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

Члан 15.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

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

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

Члан 16.

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

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

Члан 17.

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

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

Члан 18.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) основну зараду из члана 113. овог уговора и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор који је на снази;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.
- 14) добровољно додатно пензијско осигурање, када се стекну услови из члана 82. овог уговора.

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

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

Члан 19.

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

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

Члан 20.

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

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

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

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

Члан 21.

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

Члан 22.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком, који не може бити краћи од пет радних дана.

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

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

Члан 23.

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

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

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

Члан 24.

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

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

2. Распоређивање запослених

Члан 25.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

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

- када је у процесу рада потребно обезбедити успешније и ефикасније обављање послова;
- када треба обезбедити потпуније коришћење стручне спреме или радне способности запосленог;
- када дође до промене у организацији или технологији рада предузећа;
- када престане потреба за радом запосленог на послу који је одређен уговором о раду;
- када се смањи обим рада предузећа;
- када се отвори ново радно место у процесу рада и
- када запослени захтева распоред на друге послове, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

Члан 26.

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

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

Члан 27.

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

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

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

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 4. овог члана.

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

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

3. Радно време

Члан 28.

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

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

Члан 29.

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

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

Члан 30.

Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак, завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена утврђује генерални директор, у складу са законом и колективним уговорима. Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима у предузећу.

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

За време коришћења прерасподеле запослени остварује и право на топли оброк и регрес.

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

Члан 31.

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

Члан 32.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији у складу са законима и другим прописима.

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

Члан 33.

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

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

Члан 34.

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

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

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

Члан 35.

Прерасподела радног времена не сматра се прекровременим радом.

4. Одмори и одсуства

Члан 36.

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

Члан 37.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Члан 38.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца од најмање 20 радних дана.

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

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

Члан 39.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства до седам радних дана и то:
 - до 10 година радног стажа 2 радна дана
 - за навршених 10–15 година радног стажа 3 радна дана
 - за навршених 15–20 година радног стажа 4 радна дана
 - за навршених 20–25 година радног стажа 5 радних дана

- за навршених 25–30 година радног стажа 6 радних дана
- преко 30 година радног стажа 7 радних дана

2. По основу сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:

- за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме 2 радна дана
- за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 3 радна дана
- за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 4 радна дана
- за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 5 радних дана

3. По основу услова рада сви запослени 2 радна дана

4. Запосленом: самохраном родитељу са дететом до седам година живота, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година и запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју 3 радна дана

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

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

– запослени који раде на местима са посебним условима рада утврђеним у Правилнику о организацији и систематизацији послова 5 радних дана

– за остале запослене који раде на пословима са скраћеним радним временом три радна дана

Члан 40.

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

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

Члан 41.

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

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

Члан 42.

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

- рођења детета, порођаја супруге 7 радних дана
- ступања у брак 7 радних дана
- смрти брачног друга, деце, родитеља и усвојоца запосленог 7 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана
- смрти усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог, смрти родитеља брачног друга и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана

– теже болести члана уже породице	7 радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана
– полагање стручног испита	7 радних дана
– празновање крсне славе	1 радни дан
– елементарних непогода	од 3 до 5 радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима;	од 3 до 7 радних дана
и ради стручног усавршавања	радних дана
– добровољног давања крви	2 радна дана

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

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

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

Члан 43.

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

Члан 44.

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

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

Члан 45.

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

– неге члана уже породице	5 радних дана
– смрти сродника који нису наведени у члану 40.	2 радна дана
– учешћа у спортским и другим активностима, које нису у организацији синдиката	5 радних дана
– неге члана шире породице	3 радна дана

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

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

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

Члан 46.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

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

3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. закона;

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

5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

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

5. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

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

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

Члан 48.

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

Члан 49.

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

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

III – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

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

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

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

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

Члан 51.

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

Члан 52.

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

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

Члан 53.

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

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

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

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

Члан 54.

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

Члан 55.

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

Члан 56.

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

Члан 57.

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

Запослени млађи од 18 година не може да ради ноћу, осим:

– када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

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

Члан 58.

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

Члан 59.

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

Члан 60.

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

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.

Члан 61.

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

Члан 62.

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

Члан 63.

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

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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

Члан 66.

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

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

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

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

IV – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 67.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;

3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

Члан 70.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

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

Члан 71.

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене колективним уговором или уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану општим актом, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог уговора;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) до 4) закона;
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) закона;

9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тач. 1. до 6. овог члана, запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду (писмено упозорење треба да садржи: основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење) и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Повреде радне обавезе запосленог утврдиће се посебном одлуком генералног директора према члану 86 овог уговора, уз обавезно мишљење репрезентативног синдиката и синдиката чији је запослени члан.

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

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

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

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

Члан 72.

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

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

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

Члан 73.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 71. овог уговора достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

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

Члан 74.

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

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

- одбијање налога за извршавање радних обавеза;
- неоправдано изостајање са посла три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току године;
- долазак на рад под утицајем алкохола или наркотика, односно њихова употреба у току рада;
- изазивање нереди и туче у пословним просторијама послодавца;
- непредузимање мера заштите на раду у складу са овим уговором и другим актима, непридржавање прописа о противпожарној заштити утврђених законом и актима послодавца;
- одавање пословне и друге тајне утврђене одлуком предузећа у складу са законом и Статутом;

Члан 75.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, не сматра се:

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

Члан 76.

Отказ уговора о раду из члана 71. став 1. тач. 1, 2, 3, 5. и 6. послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

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

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

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

Члан 77.

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

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

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

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

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

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

Члан 78.

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

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

Члан 79.

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

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

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом послодавца, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

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

Члан 80.

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

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

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

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

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

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

V – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 81.

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

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

Задатак комисије је: израда социјалног програма за запослене 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.

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

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

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

1. Када се смањи 5 % и више запослених, послодавац је у обавези да уплаћује добровољно пензијско осигурање до висине пензијског доприноса на који се не плаћају доприноси.

2. 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 82.

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

Члан 83.

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

Члан 84.

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

Члан 85.

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

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

VI – ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 86.

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

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

Члан 87.

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

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

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

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

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

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

Члан 88.

Генерални директор предузећа или запослени кога он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована предузећу и одређује комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

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

Пријава из става 1. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 89.

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

Члан 90.

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

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

Члан 91.

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

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

Члан 92.

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

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

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

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

Члан 93.

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

Члан 94.

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

Члан 95.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету и трошкове лечења које не може да се обави код надлежне здравствене установе, коју финансира Републички фонд за здравствено осигурање, а на препоруку конзилијума лекара, у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 96.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 71. став 2. и члана 73. став 2. овог уговора.

Висину вредности за коју ће се сматрати да се угрожава имовина предузећа утврђују споразумно генерални директор и комисија из члана 86. овог уговора.

Члан 97.

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

Члан 98.

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

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

Члан 99.

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

Члан 100.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 98. овог уговора и износа зараде коју би остварио да ради за време у коме му припада накнада, и то:

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

2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 71. став 1. тач. 2. до 4. овог уговора.

Члан 101.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 71. тач. 2) и 3) овог уговора да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

VII – ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 102.

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

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

Члан 103.

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

Послодавац се обавезује:

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 104.

Запослени се обавезују:

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 105.

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

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

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

Члан 106.

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

Члан 107.

Овлашћени представник синдиката има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу

предложи предузимање потребних мера заштите на раду у складу са законом и другим прописима.

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

Члан 108.

Послодавац се обавезује да образује одбор за заштиту на раду као саветодавно тело од представника предузећа и репрезентативних синдиката.

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

Члан 109.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је обавезан да издвоји средства, а најмање у висини од 0,2% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора у фонд за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених. Запослени су дужни да та средства користе у складу с критеријумима које утврде синдикати.

VIII – ЗАРАДА, НАКНАДА И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

Члан 110.

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

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

Запослени обавља послове према Правилнику о организацији и систематизацији послова којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:

– аконтација за текући месец, између 25. и 30. у текућем месецу;

– коначни обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

Зарада запосленог исплаћује се само у готовом новцу.

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

Члан 111.

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

– зараде за обављени рад и време проведено на раду;

– зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);

– других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима и накнада трошкова из члана 121. овог уговора (топли оброк и регрес).

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

Члан 112.

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

– основне зараде,

– дела зараде за радни учинак,

– увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

– вредности – коефицијента посла,

– вредности раднога часа,

– времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа споразумно се утврђује код послодавца истовремено са доношењем програма јавног 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 113.

Маса зарада за запослене у предузећу утврђује се на основу просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

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 из члана 114.

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

Уколико просечна зарада запослених у предузећу буде исплаћена испод просечне зараде запослених у привреди Града, усклађивање просечне зараде вршиће се континуирано.

Члан 114.

Корективни фактор за утврђивање масе зарада предузећу, на основу критеријума утврђених у члану 113. овог уговора, почев од маја 2006. до маја 2009. године износи најмање:

	Запослени 31. децембра 2005.	Корективни фактор				
		Постојећи	2006.	2007.	2008.	2009.
ЈКП „Београдске електране”	2.481	+25%	+26	+27	+28	+29

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

Члан 115.

Маса зарада, са припадајућим обавезама предузећа из члана 114, 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 Београда.

Члан 116.

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

Члан 117.

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

КОЕФИЦИЈЕНТИ ЗА ТИПИЧНА РАДНА МЕСТА

Група	Стручна послова спрема	Назив радног места – посла	Коефицијент сложености
1	2	3	4
I	НК	Хигијеничар-почетник; Хигијеничар	1.38–1.76
II	НСС	Физички радник; Помоћни радник; НК радник; Помоћни радник за изворе;	1.65–1.80

1	2	3	4
III	ПК	Кафе куварица; Копиранти; Курир-возач; Дактилограф; Чувар; Помоћни радник на ложењу угљем; Помоћник руковоаца мреже кућних грејних инсталација; Помоћник руковоаца мреже предајних станица; Помоћни радник у пратећим службама	1.68–2.32
IV	КВ	Телефониста; Возач; Молер; Столар; Керамичар; Лимар; Вулканизер; Аутолимар; Аутомеханичар; Зидар; Бравар; Шамотер; Руковоац мреже; Руковоац грађевинских Машина; Лаборант; Електромонтер; Електроинсталатер; Електричар 2; Монтер централног грејања; Машинбравар; Металолодач Горioniчар, Помоћни Руковоаца топлане; Заваривач; Картотекар;	2.04–2.76
V	ССС	Помоћник магационера; Телефониста; Архивар; Дактилограф; Секретар; Возач; Администратор; Администратор оператер; Оператер; Помоћник руковоаца топлане; Руковоац блоковске котларнице; Руковоац хемијске припреме воде; Руковоац парних котлова; Руковоац горива, Диспечер за горива; Машински техничар; Хемијски техничар; Аутоматичар; Електротехничар; Електроничар; Грађевински техничар; Прецизни механичар; Референт саобраћаја; Референт; Економски Техничар; Технички цртач; Техничар; Координатор организатор; Лаборант; Самостални референт; Ватрогасац; Портир; Сервисер; Главни кувар; Кувар; Пекар; Сарадник; Благајник; Књиговођа	2.35–3.05
VI	ВКВ	Руковоац котловског и разводног постројења; Руковоац мреже; Монтер централног грејања; Старешина смене; Заваривач; Пословођа; Машинбравар; Бравар; Лимар; Металошругар; Електроенергетичар; Дежурни електричар; Аутоматичар; Горioniчар; Зидар-тесар-бетонирац; Руковоац грађевинских машина; Возач Б, Ц и Е категорије; Зидар шамотер; Водоинсталатер; Молер; Столар; Референт; Аутомеханичар; Координатор; Испитивач; Сарадник; Билансиста; Књиговођа; Контиста; Шеф службе транспорта; Пословођа топлотних извора; Руковоац топлане; Старешина смене топлотног извора преко 500 MW	2.77–3.79
VII	ВШС	Референт; Координатор; Инжењер; Старешина смене; Испитивач; Организатор; Виши референт; Сарадник на пројекту; Погонски инжењер; Главни диспечер; Оператер; Економиста; Правник;	3.06–4.00
VIII	ВСС	Инжењер 3; Правник 3; Економиста 3; Инжењер 2; Правник 2; Економиста 2; Стручни сарадник 3; Референт 3; Стручни сарадник 2; Референт 2; Сарадник 3; Сарадник 2; Испитивач; Инжењер 1; Правник 1; Економиста 1; Стручни сарадник 1; Референт 1; Сарадник 1; Самостални референт; Самостални испитивач; Главни инжењер; Координатор; Шеф службе; Вођа тима;	3.60–5.00

1	2	3	4
IX	BCC	Вођа пројекта, Шеф сектора за производњу, дистрибуцију и предају; Помоћник директора за кооперативни развој; Помоћник директора ПИУ, ЦДП; Руководилац сектора; Помоћник директора организационе целине за сектор; Помоћник директора организационе целине; Директор центра; Директор тима за корпоративни развој; Директор ПИУ, ЦДП; Директор организационе целине; Извршни Директор; Помоћник генералног директора; Заменик генералног директора	5.50–8.28

Коефицијентима из овог члана вредновани су и услови рада који се односе на: рад у сменама, рад у турнусу, рад на отвореном. Радна места за која је предвиђен рад у смени и посебни услови рада утврђена су Правилником о организацији и систематизацији послова.

У складу са одредбама овог члана, генерални директор или запослени кога он овласти и репрезентативни синдикат, обавезују се да утврде у року од 60 дана, од дана потписивања овог колективног уговора, коефицијенте за све послове у групама од I до IX утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Одлука о коефицијентима за послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова ступа на снагу и примењује се када је потпишу генерални директор и репрезентативни синдикати.

Члан 118.

Основна зарада из члана 112. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу.

Основна зарада из члана 112. уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 119.

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

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

Увећање – стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу нормативног акта о расподели код послодавца.

Члан 120.

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

- прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена – 45% од основице;
- рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради – 150% од основице;
- рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 45%;

- рад недељом – 15% од основице;
 - рад у смени – 3%.
 - по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу 0,5% од основице.
- Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

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

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

Члан 121.

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

Послодавац обезбеђује:

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

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

Члан 122.

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

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

Члан 123.

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

- 1. у висини од 75% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост;

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

Члан 124.

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

Запослени има право на накнаду трошкова:

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

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

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

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

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

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

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

3. дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној уредбом о издацима за службено путовање;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 125.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом:

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

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

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

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

4. солидарну помоћ за случајеве:

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

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

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

– набавке лекова за запосленог, брачног друга и деце (према којима запослени има обавезу издржавања), до износа трошкова према приложеним рачунима, који нису на листи Фонда здравственог осигурања.

5. Јубиларну награду поводом јубиларне године рада у предузећу у висини од један до пет просечних зарада у предузећу у месецу који претходи месецу у коме је запослени навршио јубиларне године, и то:

– за 5 година рада код послодавца	1 просечна зарада;
– за 10 година рада код послодавца	1,5 просечна зарада;
– за 15 година рада код послодавца	2 просечне зараде;
– за 20 година рада код послодавца	2,5 просечне зараде;
– за 25 година рада код послодавца	3 просечне зараде;
– за 30 година рада код послодавца	3,5 просечне зараде (запосленој – 4 просечне зараде)
– за 35 година рада код послодавца	4 просечне зараде; (запосленој – 5 просечних зарада)
– за 40 година рада код послодавца	5 просечних зарада.

Послодавац може вршити исплате запосленима поводом јубилеја предузећа и годишњице рада предузећа и других пригодних прилика по претходно добијеној сагласности од оснивача.

Члан 126.

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 127.

Послодавац је дужан да у складу са расположивим средствима исплати запосленом зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у граду у месецу у коме се зајам исплаћује.

Исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец.

Враћање зајма врши се из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам.

Члан 128.

Запослени имају право на додатно добровољно пензијско осигурање за које премију плаћа послодавац до износа на који се не плаћају доприноси, почев од исплате зараде за јануар 2007. године.

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

Члан 129.

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

Члан 130.

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

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

IX – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 131.

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

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

Члан 132.

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

Члан 133.

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

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

X – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 134.

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

Члан 135.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона о колективним уговорима, и то:

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

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

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

Члан 136.

Послодавац је дужан:

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

- да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произлазе 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, а председника других синдиката када се разматрају иницијативе које упуту одређени синдикат или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 137.

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

Члан 138.

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

Члан 139.

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

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета запослених.

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

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

XI – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 140.

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

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

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

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

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

XII – ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 141.

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

Члан 142.

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

У поступку преговарања ради закључивања овог уговора, репрезентативни синдикат је дужан да оствари сарадњу

са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 143.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници уговора.

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

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

Члан 144.

Овај уговор обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката, потписника овог уговора.

Члан 145.

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

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

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

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

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

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

Члан 146.

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

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

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

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

Члан 147.

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

XIII – ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 148.

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

Члан 149.

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

Члан 150.

Овај уговор се закључује на три године.

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

Члан 151.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор ЈКП „Београдске електране“ („Службени лист града Београда“, број 14/03.)

Члан 152.

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

Члан 153.

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

**Синдикална организација
ЈКП „Београдске електране“**
Број б.б., 22. фебруара 2007. године

Председник
Драган Јекић, с. р.

**Јавно комунално предузеће
„Београдске електране“**
Број I – 6910, 22. фебруара 2007. године

Генерални директор
Владан Марковић, с. р.

Град Београд
Број 110 – 284/07, 22. фебруара 2007. године

Градоначелник
Ненад Богдановић, с. р.

**Синдикат ЈКП „Београдске
електране“ – „Независност“**
Број б.б., 22. фебруара 2007. године

Председник
Даница Миљковић, с. р.

АКТИ СКУПШТИНА ГРАДСКИХ ОПШТИНА И ДРУГИХ ОРГАНА ГРАДСКИХ ОПШТИНА

БАРАЈЕВО

На основу члана 15. тачка 6. и члана 32. став 2. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда“, број 17/06) и члана 14. став 1. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда“, број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 12. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ**О РАЗРЕШЕЊУ ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО**

- Раде Стевановић, разрешава се дужности председника општине Барајево, са даном 12. фебруаром 2007. године.
- Ово решење објавиће се у „Службеном листу града Београда“.

Скупштина општине Барајево
Број 06-19/2007-1, 12. фебруара 2007. године

Председавајући седници
Бранислав Ђурић, с. р.

На основу члана 36. став 3. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 9/02), члана 32. став 2. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево, („Службени лист града Београда“, број 17/06) и члана 12. став 1. Пословника Скупштине општине Барајево (Службени лист града Београда број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ**О ИЗБОРУ ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО**

- За председника општине Барајево изабран је Раде Стевановић.
- Ово решење објавиће се у „Службеном листу града Београда“.

Скупштина општине Барајево
Број 06-5/2007-5, 21. фебруара 2007. године

Председавајући седници
Бранислав Ђурић, с. р.

На основу члана 33. став 2. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда“, број 17/06), и члана 16. став 2. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда“, број 21/06), председник општине Барајево, доноси

РЕШЕЊЕ**О ИМЕНОВАЊУ ЗАМЕНИКА ПРЕДСЕДНИКА
ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО**

- Игор Јевтић, именује се за заменика председника општине Барајево.
- Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда“.

Скупштина општине Барајево
Број 02-1/2007, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 33. став 2. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда“, број 17/06) и члана 16. став 2. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда“, број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИМЕНОВАЊЕ
ЗАМЕНИКА ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО**

- Даје се сагласност да се за заменика председника општине Барајево именује Игор Јевтић, са даном 21. фебруаром 2007. године, то јест на Решење председника општине Барајево, о именовану заменика председника општине, број 02-1/2007 од 21. фебруара 2007. године.
- Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда“.

Скупштина општине Барајево
Број 06-5/2007-7, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 7. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06) и чл. 19. и 20. став 5. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ДУЖНОСТИ ЧЛАНОВА ОПШТИНСКОГ ВЕЋА ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО

1. Разрешавају се дужности чланови Општинског већа општине Барајево, и то:

- Саша Пауновић,
- Живорад Милошевић,
- Зоран Јевтић,
- Бранко Трифуновић,
- Ненад Стеванчевић,
- Милорад Стевановић,
- Слободан Михаиловић,
- Милан Дамњановић,
- Драган Милошевић,

са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-8, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 7. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06), и члана 19. и 20. став 5. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године донела је

РЕШЕЊЕ

О ИЗБОРУ ЧЛАНОВА ОПШТИНСКОГ ВЕЋА ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО

1. За чланове Општинског већа општине Барајево бирају се:

- Милован Томић,
- Саша Пауновић,
- Милан Мијатовић,
- Милан Дамњановић,
- Милорад Стевановић,
- Милорад Матејић,
- Живорад Милошевић.

2. Избор чланова Општинског већа општине Барајево врши се са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-9, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 16. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06), и члана 21. и 66. тачка 5. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ СЕКРЕТАРА СКУПШТИНЕ ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО

1. Милорад Шутоња, поставља се за секретара Скупштине општине Барајево, са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-10, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 17. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06) и члана 66. тачка 6. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ДУЖНОСТИ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО

1. Вера Миливојевић, разрешава се дужности начелника Општинске управе општине Барајево, са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-11, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 17. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06) и члана 66. тачка 6. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО

1. Велинка Влајић, поставља се за начелника Општинске управе општине Барајево, са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-13, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 17. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06) и члана 66. тачка 6. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО

1. Велинка Влајић, разрешава се дужности заменика начелника Општинске управе општине Барајево, са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-12, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 17. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06) и члана 66. тачка 6. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ЗАМЕНИКА НАЧЕЛНИКА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО

1. Вера Миљивојевић, поставља се за заменика начелника Општинске управе општине Барајево, са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-14, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 27. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 21/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године донела је

РЕШЕЊЕ

О ИЗБОРУ ЧЛАНОВА АДМИНИСТРАТИВНО-МАНДАТНЕ КОМИСИЈЕ

1. За чланове Административно-мандатне комисије, Скупштине општине Барајево, бирају се:

- Бранко Станковић,
- Тамара Кузмановић,
- Жељко Пејовић,
- Бранислав Мијаиловић,
- Горан Јелић.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-6, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 24. Пословника Скупштине општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 21/2006), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О ИЗБОРУ ЧЛАНОВА РАДНИХ ТЕЛА СКУПШТИНЕ ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО

1. У Савет за привредна питања, буџет и финансије бирају се:

- Бранко Станковић,
- Зорка Ђорђевић,
- Вера Михајловић,
- Драшко Симић,
- Горан Јелић,
- Александар Павловић,
- Драгослав Јовичић.

2. У Савет за пољопривреду бирају се:

- Александар Павловић,
- Владимир Деспотовић,
- Андријана Степановић,
- Миладин Ђурчић,
- Марина Марковић,
- Весна Иванковић,
- Бранислав Мијаиловић.

3. У Савет за урбанизам, комуналне делатности и заштиту животне средине бирају се:

- Весна Иванковић,
- Радиша Павловић,
- Саша Костић,
- Миломир Михајловић,
- Бранислав Мијаиловић,
- Момир Димитријевић,
- Александар Павловић.

4. У Савет за културу и образовање бирају се:

- Данијела Станисављевић,
- Марина Марковић,
- Радослав Петровић,
- Саша Костић,
- Тања Богдановић,
- Горан Јелић,
- Дарко Радовановић.

5. У Комисију за прописе бирају се:

- Весна Иванковић,
- Драгослав Јовичић,
- Вера Михајловић,
- Мирослав Николић,
- Гордана Васић.

6. У Комисију за представке и жалбе бирају се:

- Данијела Станисављевић,
- Оливера Лисичић,
- Бранислав Мијаиловић,
- Бранко Станковић,
- Александар Иконић.

7. У Комисију за доделу признања бирају се:

- Дарко Радовановић,
- Марина Марковић,
- Андријана Степановић,
- Немања Стевановић,
- Миодраг Јовановић.

8. У Комисију за споменике и називе улица и тргова бирају се:

- Весна Иванковић,
- Андријана Степановић,
- Небојша Степановић,
- Драгован Милошевић,
- Данијела Станисављевић.

9. Ово решење објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-22, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 15. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ДИРЕКТОРА ДИРЕКЦИЈЕ ЗА ГРАЂЕВИНСКО ЗЕМЉИШТЕ И ИЗГРАДЊУ ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО

1. Александар Милосављевић, поставља се за директора Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу општине Барајево, са даном 19. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-6/2007-15, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 15. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ДУЖНОСТИ ДИРЕКТОРА ЈП ЗА ИНФОРМИСАЊЕ И КУЛТУРУ, БАРАЈЕВО

1. Драгослав Пауновић, разрешава се дужности директора ЈП за информисање и културу Барајево, са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-18, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 15. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ДИРЕКТОРА ЈП ЗА ИНФОРМИСАЊЕ И КУЛТУРУ, БАРАЈЕВО

1. Зоран Поповић, поставља се за директора ЈП за информисање и културу Барајево, са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-19, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 15. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ДУЖНОСТИ ДИРЕКТОРА ЈКП „10. ОКТОБАР”, БАРАЈЕВО

1. Владан Нинковић, разрешава се дужности директора ЈКП „10. октобар”, Барајево, са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-16, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. тачка 15. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О ПОСТАВЉЕЊУ ДИРЕКТОРА ЈКП „10. ОКТОБАР”, БАРАЈЕВО

1. Станко Димитријевић, поставља се за директора ЈКП „10. октобар”, Барајево, са даном 21. фебруаром 2007. године.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-17, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 30. тачка 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 9/2002), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О РАЗРЕШЕЊУ ПРЕДСЕДНИКА И ЧЛАНОВА УПРАВНИХ ОДБОРА И НАДЗОРНИХ ОДБОРА ЈКП „10. ОКТОБАР”, БАРАЈЕВО, ДИРЕКЦИЈЕ ЗА ГРАЂЕВИНСКО ЗЕМЉИШТЕ И ИЗГРАДЊУ ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО И ЈП ЗА ИНФОРМИСАЊЕ И КУЛТУРУ, БАРАЈЕВО

1. Разрешавају се дужности председника и чланова Управног одбора ЈКП „10. октобар”, Барајево и то:

– Бранко Станковић, председник, и

чланови:

– Горан Савић,
– Бранислав Иконић,
– Влада Радовановић,
– Снежана Милошевић.

2. Разрешавају се дужности председника и чланова Управног одбора Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу општине Барајево, и то:

– Далибор Богдановић, председник, и

чланови:

– Иван Минић,
– Драган Марковић,
– Драгомир Иванковић,
– Ненад Скокнић,
– Слободанка Чамшић,
– Јелена Петровић.

3. Разрешавају се дужности председника и чланова Управног одбора ЈП за информисање и културу, Барајево, и то:

– Јасна Петровић, председник, и

чланови:

– Рајка Петковић,
– Горан Поповић,
– Љиљана Марковић,
– Драгиша Ковачевић.

4. Разрешавају се дужности председника и чланова Надзорног одбора ЈКП „10. октобар”, Барајево, и то:

– Драшко Симић, председник, и

чланови:

– Бранислав Петровић,
– Жељко Јовановић.

5. Разрешавају се дужности председника и чланова Надзорног одбора Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу општине Барајево, и то:

– Милорад Јовичић, председник, и

чланови:

– Радивоје Пантић,
– Горан Петровић.

6. Разрешавају се дужности председника и чланова Надзорног одбора ЈП за информисање и културу, Барајево, и то:

– Александар Нешић, председник, и

чланови:

– Александар Милошевић,
– Ненад Станковић.

7. Ово решење објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-20, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 30. тачка 8. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 9/02), и члана 12. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02, 107/05), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА И ЧЛАНОВА УПРАВНИХ ОДБОРА И НАДЗОРНИХ ОДБОРА ЈКП „10. ОКТОБАР”, БАРАЈЕВО, ДИРЕКЦИЈЕ ЗА ГРАЂЕВИНСКО ЗЕМЉИШТЕ И ИЗГРАДЊУ ОПШТИНЕ БАРАЈЕВО И ЈП ЗА ИНФОРМИСАЊЕ И КУЛТУРУ, БАРАЈЕВО

1. Именују се председник и чланови Управног одбора ЈКП „10. октобар”, Барајево и то:

– Драган Тешовић, председник,
– Драган Маринковић, заменик председника, и

чланови:

– Небојша Алексић,
– Марина Станковић, из реда запослених,
– Гордана Јелић, из реда запослених.

2. Именују се председник и чланови Управног одбора Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу општине Барајево, и то:

– Ратко Цогаз, председник,
– Драган Марковић, заменик председника, и

чланови:

– Владислав Стевановић,
– Мирјана Топић,
– Драгомир Иванковић,
– Слободанка Чамшић, из реда запослених,
– Јелена Михајловић, из реда запослених.

3. Именују се председник и чланови Управног одбора ЈП за информисање и културу, Барајево, и то:

– Саша Јеремић, председник,
– Јован Петровић, заменик председника, и

чланови:

– Богдан Маринковић,
– Драгиша Ковачевић, из реда запослених,
– Немања Петровић, из реда запослених.

4. Именују се председник и чланови Надзорног одбора ЈКП „10. октобар”, Барајево, и то:

– Жељко Јовановић, председник, и

чланови:

– Александар Б. Павловић,
– Миодраг Марјановић, из реда запослених.

5. Именују се председник и чланови Надзорног одбора Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу општине Барајево, и то:

– Бојан Гајић, председник, и

чланови:

– Радивоје Пантић,
– Драшко Симић.

6. Именују се председник и чланови Надзорног одбора ЈП за информисање и културу, Барајево, и то:

– Драгивоје Митић, председник, и

чланови:

– Владимир Златковић,
– Душан Богдановић.

7. Ово решење објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-21, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

На основу члана 15. Одлуке о организацији органа и раду општине Барајево („Службени лист града Београда”, број 17/06) и тачке IV под тачком 8. Интервентних мера заштите најугроженијих грађана („Службени лист града Београда, бр. 19/95 и 19/01), Скупштина општине Барајево, на седници одржаној 21. фебруара 2007. донела је

ЗАКЉУЧАК

О СУБВЕНЦИОНИСАЊУ ЦЕНА УСЛУГА ГРЕЈАЊА

1. Утврђује се субвенционисање цена услуга грејања за три цивилна инвалида рата и то: Дедовић Марину, улица Царице Милице бр. 7 Барајево, Ерић Животу, улица 20. октобра бр. 11 Барајево, Куртановић Адема, улица 20. октобра бр. 9 Барајево, и једног ратног војног инвалида – Благојевић Владимира, улица 20. октобра бр. 3/20 Барајево.

2. Субвенционисање у висини од 50% утврђене цене за услуге грејања из тачке 1. овог закључка, извршиће се из средстава буџета општине Барајево, у складу са Одлуком о привременом финансирању општине Барајево за 2007. годину, број 401-352 од 29. децембра 2006. године.

3. О извршењу овог закључка стараће се одсек за финансије.

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

Скупштина општине Барајево

Број 06-5/2007-26, 21. фебруара 2007. године

Председник
Раде Стевановић, с. р.

ЛАЗАРЕВАЦ

Скупштина градске општине Лазаревац, на седници одржаној 12. фебруара 2007. године, на основу члана 6а Одлуке о локалним комуналним таксама на територији града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 30/02; 7/03; 10/03; 18/03; 30/03; 14/04; 37/04 и 29/05) и члана 19. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, број 34/2004), донела је

ОДЛУКУ

О УТВРЂИВАЊУ ЗОНА КОРИШЋЕЊА ПРОСТОРА НА ЈАВНИМ ПОВРШИНАМА ИЛИ ИСПРЕД ПОСЛОВНИХ ПРОСТОРИЈА У ПОСЛОВНЕ СВРХЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЛАЗАРЕВАЦ

Члан 1.

Овом одлуком утврђују се зоне коришћења простора на јавним површинама или испред пословних просторија у пословне сврхе: привремени објекти – киосци и мањи монтажни објекти до 30 m², покретни привремени објекти – тезге, апарати за сладолед, апарати за кокице, расхладне коморе и други лако покретни објекти за излагање и продају робе на мало и вршење занатских услуга, ради одређивања локалне комуналне таксе.

Члан 2.

На територији градске општине Лазаревац, ради одређивања локалне комуналне таксе из члана 1. ове одлуке, утврђују се следеће зоне:

– VI зона – обухвата: улица Карађорђева, улица Краља Петра I, улица Др Ђорђа Ковачевића, угао улице Дула Караклајић и Воке Савић, улица Воке Савића, улица Николе Вујачића, улица Димитрија Туцовића, на локацији код Спортског центра, на локацији „Школски центар”, на локацији код ОШ „Војислав Вока Савић”, код ОШ „Дуле

Караклајић” на локацији код „Рампе”, на локацији код Хотела „Вис”, угао улице Др Ђорђа Ковачевића и Стефана Немање и на локацији код ЕРЦ-а;

– VII зона – обухвата: код ОШ „Кнез Лазар”, насеље III МЗ Д. Петровић-Шане, улица Орашачка, улица Дула Караклајића испред паркинга, улица Дула Караклајића бр. 45 код „Острва”, улица Дула Караклајића бр. 45 код „Гараже”, на локацији испод „Ц низа” КО Лазаревац, иза зграде Центра за социјални рад, улица Милована Лазаревића (бивша Милентија Поповића) и код улаза у Завод за нефропатију;

– VIII зона – обухвата: улица Војводе Степе (бивша Момчила Павловића), код Ветеринарске станице, улица Бранка Радичевића, улица Милована Лазаревића (бивша Милентија Поповића) и код Дома у Шопићу.

Члан 3.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
Број 06-8/2007-IX, 12. фебруара 2007. године

Председник
Бранко Борић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац, на седници одржаној 12. фебруара 2007. године, на основу члана 19. тачка 11. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, број 34/04) и члана 100. Закона о заштити животне средине („Службени гласник РС”, број 135/04) донела је

ОДЛУКУ

О ОСНИВАЊУ ФОНДА ЗА ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЛАЗАРЕВАЦ

Уводне одредбе

Члан 1.

Ради обезбеђивања финансијских средстава за подстицање заштите и унапређивања животне средине у градској општини Лазаревац, оснива се Фонд за заштиту животне средине градске општине Лазаревац (у даљем тексту: фонд).

Члан 2.

Оснивач фонда је градска општина Лазаревац, Лазаревац, Карађорђева 42, матични број: 07010184 (у даљем тексту: оснивач).

Пословно име и седиште фонда

Члан 3.

Фонд послује под пословним именом: Фонд за заштиту животне средине градске општине Лазаревац.

Скраћено пословно име фонда је: Фонд за заштиту животне средине.

Члан 4.

Седиште фонда је: Београд, Лазаревац, улица Карађорђева бр. 42.

Печат и штамбиљ фонда

Члан 5.

Фонд има печат, који је округлог облика пречника 30мм у чијем средишту је текст: „Фонд за заштиту животне средине градске општине Лазаревац”

Члан 6.

Фонд има штампил који је правоугаоног облика, садржине:

„Фонд за заштиту животне средине

градске општине Лазаревац

Број _____

Датум _____

Л а з а р е в а ц”

Члан 7.

Број печата и штампилу, начин њихове употребе и чувања ближе се уређују актима фонда.

Правни положај фонда

Члан 8.

Фонд је правно лице са правима, обавезама и одговорностима утврђеним законом, подзаконским актом и овом одлуком.

Послови фонда

Члан 9.

Фонд обавља послове у вези са финансирањем припреме спровођења и развоја програма, пројеката и других активности у области очувања, одрживог коришћења, заштите и унапређивања животне средине, као и у области енергетске ефикасности и коришћења обновљивих извора енергије, а нарочито:

– стручне и друге послове у вези са прибављањем, управљањем и коришћењем средстава фонда;

– посредовање у вези са финансирањем заштите животне средине и енергетске ефикасности из средстава страних институција и тела, као и домаћих и страних правних и физичких лица;

– вођење базе података о програмима, пројектима и другим активностима у области заштите животне средине и енергетске ефикасности, као и потребним и расположивим финансијским средствима за њихово остваривање;

– подстицање, успостављање и остваривање сарадње са међународним и домаћим финансијским институцијама и другим правним и физичким лицима ради финансирања заштите животне средине и енергетске ефикасности, у складу са локалним еколошким акционим планом и другим стратешким плановима и програмима;

– финансирање програма квалитета, анализа и праћења стања животне средине у општини Лазаревац;

– финансирање програма заштите и развоја заштићених природних добара у општини Лазаревац;

– финансирање превентивних и санационих мера програма сузбијања штеточина и паса луталица;

– финансирање и суфинансирање програма и пројеката заштите животне средине или инвестиција које доприносе смањењу загађења животне средине;

– финансирање и суфинансирање научноистраживачких и едукативних програма и пројеката, издавања и публикација радова и информативно-пропагандних материјала у циљу стицања знања и подстицања развоја свести о значају заштите и унапређења животне средине;

– као и друге послове у складу са законом.

Члан 10.

Послове из члана 9. ове одлуке фонд обавља у складу са Законом о буџетском систему.

Имовина фонда

Члан 11.

Имовина фонда је у државној својини.

Имовину фонда чине права коришћења, управљања и располагања непокретностима, покретним стварима, новчаним средствима, хартијама од вредности и другим имовинским правима.

У погледу коришћења, управљања и располагања имовином фонд има права, обавезе и одговорности утврђене законом којим се уређује државна својина.

Приходи фонда

Члан 12.

Приходи фонда остварују се из:

– средстава буџета градске општине Лазаревац, остварених по основу накнада прописаних у чл. 84. и 85. Закона о заштити животне средине;

– средстава буџета градске општине Лазаревац остварених по основу посебне накнаде за заштиту и унапређење животне средине;

– прихода буџета градске општине Лазаревац остварених по основу накнаде за коришћење минералних сировина;

– средстава остварених по основу промене власништва предузећа остварених у поступку приватизације;

– прихода остварених на основу међународне билатералне и мултилатералне сарадње на програмима, пројектима и другим активностима у области заштите животне средине и енергетске ефикасности;

– прихода и примања од управљања слободним новчаним средствима фонда;

– прилога, донација, поклона и помоћи;

– других извора у складу са законом и овом одлуком.

Коришћење средстава фонда

Члан 13.

Фонд у обављању својих послова, а нарочито у планирању и коришћењу средстава, примењује принципе објективности и одговорности, међународно признате стандарде добре праксе и јавности у раду и доношењу одлука.

Средства фонда користе се у складу са локалним еколошким акционим планом и другим актима, а нарочито за:

– заштиту, очување и побољшање квалитета ваздуха, воде, земљишта и шума;

– санацију одлагалишта отпада, подстицање смањења настајања отпада, рециклажу и поновну употребу отпада;

– подстицање чистије производње и примену најбоље доступних техника за рад постројења и обављање активности;

– технологије и производе који смањују оптерећење и загађење животне средине;

– заштиту и очување биодиверзитета;

– подстицање одрживог коришћења заштићених природних добара;

– подстицање одрживог развоја руралног подручја;

– подстицање коришћења обновљивих извора енергије и повећану енергетску ефикасност;

– изградњу примарних и секундарних објеката за водоснабдевање становништва и за изградњу примарних и секундарних објеката за канализационе системе;

– за изградњу примарних и секундарних објеката за канализационе системе;

– унапређење система информисања о стању животне средине, праћење и оцењивање стања животне средине, као и увођење система управљања животном средином;

– подстицање образовних, истраживачких и развојних студија, програма, пројеката и других активности, укључујући и демонстрационе активности;

– суфинансирање превентивних и интервентних мера у ванредним околностима загађивања животне средине и оспособљавање за реаговање у случају удеса;

Фонд може учествовати и у суфинансирању програма, пројеката и других активности за намене из става 2. овог члана, ако их организују и финансирају међународне организације, финансијске институције и тела или друга страна правна лица.

Начини коришћења средстава фонда

Члан 14.

Средства фонда дају се правним и физичким лицима, корисницима средстава, ради финансирања намена утврђених у члану 13. ове одлуке путем зајмова, издавања гаранција и других облика јемстава, субвенција, помоћи и донација на основу јавног конкурса који објављује фонд.

Фонд не расписује јавни конкурс ако као уговорна страна непосредно суфинансира и учествује у реализацији програма, пројеката и других активности, у складу са овим законом.

Општим актом фонда утврђују се услови које морају испуњавати корисници средстава Фонда, услови и начин додељивања његових средстава, критеријуми и мерила за оцењивање предлога пројеката, односно захтева за додељивање средстава, начин праћења наменског коришћења средстава и уговорених права и обавеза, као и друга питања од значаја за додељивање и коришћење средстава фонда.

Програми фонда и извештаји о остварењу програма

Члан 15.

Фонд:

- доноси годишњи и средњорочни програм рада;
- утврђује финансијски план, периодични обрачун и годишњи обрачун;
- прати реализацију програма и врши контролу над рационалним коришћењем средстава;
- одлучује о другим питањима и врши друге послове утврђене статутом фонда.

На програме фонда сагласност даје Скупштина градске општине Лазаревац.

Фонд подноси Скупштини градске општине Лазаревац извештај о остваривању програма рада за протеклу годину најкасније до 31. марта текуће године.

Извештај о остваривању програма рада фонд доставља Скупштини и у друго време, на њен захтев.

Заступање фонда

Члан 16.

Фонд представља и заступа директор фонда, неограничено. Директор може овлашћење за заступање фонда дати трећем лицу по претходно прибављеној сагласности Управног одбора фонда.

Органи фонда

Члан 17.

Органи фонда су: Управни одбор, Надзорни одбор и директор.

Члан 18.

Управни одбор:

- утврђује пословну политику и даје смернице директору за њено остваривање;
- доноси годишњи и средњорочни програм рада фонда;
- доноси статут и друга општа акта фонда;
- усваја извештаје о пословању и финансијске извештаје фонда;
- доноси одлуку о отварању рачуна код пословних банака;
- доноси одлуку о пласману слободних новчаних средстава;
- доноси одлуке о додели и коришћењу средстава фонда на основу спроведеног конкурса или непосредно у складу са законом, овом одлуком и општим актима фонда;

– одлучује о висини накнада за рад председника и чланова Управног и Надзорног одбора у складу са критеријумима утврђеним у годишњем програму рада;

- доноси пословник о раду;
- врши и друге послове у складу са законом, овом одлуком и статутом фонда.

Члан 19.

Управни одбор има председника и шест чланова.

Председника и чланове Управног одбора именује и разрешава Скупштина градске општине Лазаревац на време од четири године.

Председник и чланови Управног одбора могу поднети оставку, коју Скупштина градске општине Лазаревац констатује на првој наредној седници.

Члан 20.

Надзорни одбор:

- прегледа завршни рачун и извештаје о пословању и утврђује да ли су сачињени у складу са прописима,
- прегледа пословне књиге и друга документа фонда,
- врши и друге послове у складу са законом, овом одлуком и статутом фонда.

Члан 21.

Надзорни одбор има председника и два члана.

Председника и чланове надзорног одбора именује и разрешава Скупштина градске општине Лазаревац, на време од четири године.

Председник и чланови надзорног одбора могу поднети оставку, коју Скупштина градске општине Лазаревац констатује на првој наредној седници.

Члан 22.

Директор фонда:

- представља и заступа фонд,
- одговара за законитост пословања фонда,
- предлаже програме рада фонда и подноси извештаје о пословању фонда и годишње обрачуне,
- подноси Управном одбору предлоге одлука и општих аката које доноси Управни одбор,
- врши и друге послове у складу са законом, овом одлуком и статутом фонда.

Члан 23.

Директора фонда, на предлог председника градске општине Лазаревац именује и разрешава Скупштина градске општине Лазаревац, на време од четири године.

Скупштина градске општине Лазаревац може на предлог председника градске општине, када за то постоје оправдани разлози, именовати вршиоца дужности директора, најдуже на период до годину дана.

Члан 24.

Мандат директору, пре истека времена на које је именован, може престати разрешењем или оставком.

Разрешење директора се врши на начин и по поступку прописаним за именовање.

Ако поднесе оставку, директор има право и дужност да обавља послове из своје надлежности до именовања новог директора.

Оставку директора Скупштина градске општине Лазаревац констатује на првој наредној седници.

Општи акти фонда

Члан 25.

Фонд има статут и друга општа акта у складу са законом и статутом.

Статут доноси Управни одбор фонда уз сагласност Скупштине градске општине Лазаревац.

Статутом фонда уређује се: организација и начин пословања фонда, надлежност и рад Управног и Надзорног одбора и директора фонда, заступање и представљање фонда, начин организовања послова и друга питања од значаја за рад и пословање фонда.

Јавност рада фонда

Члан 26.

Рад фонда је јаван.

Фонд благовремено и истинито обавештава јавност о обављању своје делатности за коју је основан, на начин прописан статутом фонда.

Фонд може ускратити давање информације само ако је прописана као службена или пословна тајна.

Обављање стручних и других послова

Члан 27.

Обављање стручних и административних послова фонд може поверити постојећој организацији или служби чији је оснивач градска општина Лазаревац, трећем лицу које сам у складу са законом одабере или их могу обављати запослени у фонду.

Уколико се обављање стручних и административних послова обезбеђује путем поверавања, међусобни односи у вези са тим уредиће се уговором који у име фонда закључује директор уз сагласност Управног одбора.

Уговор из претходног става нарочито садржи: време на које се закључује, висину и начин плаћања накнаде за обављање стручних и административних послова, разлоге за отказ уговора и др.

Уколико стручне и административне послове обављају запослени у фонду, њихов положај уређује се Статутом, у складу са законом.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 28.

Са 26. априлом 2007. године као даном престанка Фонда за коришћење средстава од накнаде за коришћење добара од општег интереса у производњи електричне енергије и угља општине Лазаревац његова имовина, потраживања и обавезе прелазе на Фонд за заштиту животне средине градске општине Лазаревац.

Члан 29.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
Број 06-8/2007-IX, 12. фебруара 2007. године

Председник
Бранко Борић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац, на седници одржаној 12. фебруара 2007. године, на основу члана 9. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац”, Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 36/2003, 2/2005 и 9/2006) и члана 19. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, број 34/2004), донела је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА СТАТУТ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА КОМУНАЛНУ ПРИВРЕДУ „ЛАЗАРЕВАЦ”, ЛАЗАРЕВАЦ

1. Даје се сагласност на Статут Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац”, Лазаревац који је донео

Управни одбор Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац”, Лазаревац, под бројем 60-XVII/06-2 од 17. новембра 2006. године.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
Број 06-8/2007-IX, 12. фебруара 2007. године

Председник
Бранко Борић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац, на седници одржаној 12. фебруара 2007. године, на основу члана 22. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02 и 107/05), члана 9. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац”, Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 36/03, 2/05 и 9/06) и члана 19. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, број 34/04), донела је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА КОМУНАЛНУ ПРИВРЕДУ „ЛАЗАРЕВАЦ”, ЛАЗАРЕВАЦ ЗА 2007. ГОДИНУ

1. Даје се сагласност на Измене и допуне Програма пословања Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац”, Лазаревац за 2007. годину, које је донео Управни одбор Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац”, Лазаревац, на седници одржаној 29. јануара 2007. године.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
Број 06-8/2007-IX, 12. фебруара 2007. године

Председник
Бранко Борић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац, на седници одржаној 12. фебруара 2007. године, разматрала је годишњи програм улагања средстава фонда у спречавање и отклањање штетних последица производње угља и електричне енергије у општини Лазаревац у 2007. години и на основу члана 19. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, број 34/2004), донела је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ГОДИШЊИ ПРОГРАМ УЛАГАЊА СРЕДСТАВА ФОНДА У СПРЕЧАВАЊЕ И ОТКЛАЊАЊЕ ШТЕТНИХ ПОСЛЕДИЦА ПРОИЗВОДЊЕ УГЉА И ЕЛЕКТРИЧНЕ ЕНЕРГИЈЕ У ОПШТИНИ ЛАЗАРЕВАЦ У 2007. ГОДИНИ

1. Даје се сагласност на годишњи програм улагања средстава фонда у спречавање и отклањање штетних последица производње угља и електричне енергије у општини Лазаревац у 2007. години, који је донео Управни одбор фонда за коришћење средстава од накнаде за коришћење добара од општег интереса у производњи електричне енергије и угља општине Лазаревац на седници одржаној 2. фебруара 2007. године.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
Број 06-8/2007-IX, 12. фебруара 2007. године

Председник
Бранко Борић, с. р.

На основу члана 9. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04), а у вези са чланом 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, број 47/03) и чланом 39. Одлуке о Општинској управи („Службени лист града Београда”, број 40/2004), Одељење за урбанизам и грађевинске послове Општинске управе градске општине Лазаревац, доноси

РЕШЕЊЕ

О ПРИСТУПАЊУ СТРАТЕШКОЈ ПРОЦЕНИ УТИЦАЈА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ИЗГРАДЊУ ГРОБЉА „ЛАЗАРЕВАЦ 2” У ШОПИЋУ

1. Приступа се стратешкој процени утицаја Плана детаљне регулације за изградњу гробља „Лазаревац 2” у Шопићу (у даљем тексту: план) на животну средину.

2. У оквиру стратешке процене разматраће се постојеће стање животне средине, утицај планираних садржаја на микро и макролокацију, као и друга питања и проблеми везани за животну средину подручја обухваћеног предметним планом.

3. У оквиру стратешке процене, имајући у виду планиране намене на подручју обухваћеном границом плана (комплекс за изградњу гробља „Лазаревац 2”), неће се разматрати просторна димензија – прекогранична природа утицаја као карактеристика утицаја на животну средину.

4. Извештај о стратешкој процени садржаће елементе из члана 12. став 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04):

- полазне основе стратешке процене;
- опште и посебне циљеве стратешке процене и избор индикатора;
- процену могућих утицаја са описом мера предвиђених за смањење негативних утицаја на животну средину;
- смернице за процену утицаја пројеката на животну средину (смернице које се односе на спровођење плана и обавезну израду студије о процени утицаја пројеката на животну средину, у складу са прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину);
- програм праћења стања животне средине у току спровођења плана и програма (мониторинг);
- приказ коришћене методологије и тешкоће у изради стратешке процене;
- приказ начина одлучивања, опис разлога одлучујућих за избор датог плана и програма са аспекта разматраних варијантних решења и приказ начина на који су питања животне средине укључена у план и програм;
- закључке до којих се дошло током израде извештаја о стратешкој процени представљене на начин разумљив јавности;
- друге податке од значаја за стратешку процену.

У оквиру полазних основа стратешке процене утврдиће се постојеће стање и квалитет чинилаца животне средине (ваздух, вода, земљиште) у границама предметног плана.

У случају непостојања релевантних података, извршиће се циљана мерења у складу са законом.

5. За носиоца израде извештаја о стратешкој процени одређује се ЈП Дирекција за грађевинско земљиште, планирање и изградњу Лазареваца из Лазареваца, улица Дула Караклајића бр. 44, која ће дефинисати методологију и састав стручног тима за израду извештаја о стратешкој процени.

Носилац израде извештаја о стратешкој процени дужан је да исти изради у року од три месеца од дана доношења овог решења.

Средства за израду извештаја о стратешкој процени обезбедиће РБ „Колубара» ДОО Лазаревац, са седиштем у Лазаревцу, улица Светог Саве бр. 1.

6. У току израде извештаја о стратешкој процени утицаја плана обавиће се сарадња са свим надлежним и заинтересованим органима и организацијама које имају интерес у доношењу одлука које се односе на заштиту животне средине.

Извештаја о стратешкој процени утицаја биће изложен на јавни увид, заједно са јавним увидом у нацрт плана, сходно чл. 11, 18, 19. и 26. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04) и члана 53. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, број 47/03).

7. Ово решење објављује се у „Службеном листу града Београда“.

Образложење

Сходно одредбама из члана 26. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04), Одељење за урбанизам и грађевинске послове, у поступку доношења овог решења, имајући у виду планиране намене (комплекс за изградњу гробља „Лазаревац 2” у КО Шопић) и чињеницу да су планирани будући развојни пројекти одређени прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину, утврдило је да предметни план представља оквир за одобравање будућих развојних пројеката и подлеже обавези стратешке процене утицаја на животну средину у смислу члана 5. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04), што је потврдило Одељење за комуналне и стамбене послове и заштиту животне средине у свом акту, бр. 501-141/2006-V од 15. јуна 2006. године.

На подручју обухваћеном границом плана, а имајући у виду планиране намене, у оквиру стратешке процене разматраће се постојеће стање животне средине, утицај планираних садржаја на микро и макролокацију, док се неће разматрати просторна димензија – прекогранична природа утицаја као карактеристика утицаја предметног плана на животну средину.

Извештај о стратешкој процени утицаја на животну средину садржаће елементе из члана 12. став 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04), осим смерница за израду стратешких процена на нижим хијерархијским нивоима.

За носиоца израде извештаја о стратешкој процени одређује се ЈП Дирекција за грађевинско земљиште, планирање и изградњу Лазареваца, која је дужна да у року од три месеца од дана доношења овог решења изради предметни извештај.

Средства за израду извештаја о стратешкој процени обезбедиће РБ „Колубара» ДОО Лазаревац.

На основу наведеног, Одељење за урбанизам и грађевинске послове донело је решење као у диспозитиву.

Градска општина Лазаревац
Општинска управа

Одељење за урбанизам и грађевинске послове
Број 350-207/2006-04, 15. јуна 2006. године

Помоћник начелника
Даница Радовановић, с. р.

СУРЧИН

Скупштина градске општине Сурчин, на седници одржаној 8. децембра 2006. године, на основу члана 57. став 1. а у вези са чланом 54. став 3. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, бр. 9/02, 33/04 и 135/04), члана 25. став 1. тачка 7. а у вези са чланом 51. став 1. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Сурчин („Службени лист града Београда”, бр. 34/04, 38/04), 5/06, 13/06 и 23/06) доноси

ОДЛУКУ**О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О ОРГАНИЗАЦИЈИ ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СУРЧИН****Члан 1.**

У Одлуци о организацији општинске управе градске општине Сурчин („Службени лист града Београда”, бр. 34/04, 38/04, 5/06, 13/06 и 23/06) у члану 6. став 3. брише се.

Члан 2.

У члану 13. став 1. алинеје 10. и 11. бришу се.

Члан 3.

У члану 14. речи „послови приватног предузетништва” бришу се, а уместо речи „и” ставља се зарез.

Члан 4.

Члан 18. став 1. мења се и гласи „У Одсеку за општу управу обављају се послови који се односе на вођење матичних књига и књига држављанства, организацију рада месних канцеларија и месних заједница, кадровске и опште послове, као и стручне послове везане за остваривање права и обавеза из радног односа запослених у општинској управи, изабраних, именованих и постављених лица, која остварују права из радног односа, нормативно-правне послове, који се односе на организацију и функционисање управе, израду нормативно-правних аката из области радног односа (правилници, пословници, упутства, наредбе и слично), послови пружања правне помоћи грађанима, давањем усмених правних савета и састављањем поднесака и других писмена”.

Члан 5.

У члану 20. иза речи „лица” ставља се тачка, а речи „као и послови информисања” бришу се.

Члан 6.

Члан 22. мења се и гласи: „У Служби за заједничке послове обављају се послови; инвестиционо-техничког и текућег одржавања зграде општине, евиденције коришћења и издавања основних средстава и ситног инвентара, службеног превоза и сервисирања возила, послови одбране, противпожарне заштите и осигурања и послови из области јавних набавки”.

Члан 7.

Члан 22а. и члан 22б. бришу се.

Члан 8.

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

Скупштина градске општине Сурчин
Број 01-04-06-592/2006, 8. децембра 2006. године

Председник
Војислав Јаношевић с. р.

Скупштина градске општине Сурчин, на седници одржаној 13. фебруара 2007. године, на основу члана 22. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/2000, 25/2002 и 107/2005) и члана 25. тачка 8. Одлуке о организацији и раду органа општине Сурчин („Службени лист града Београда”, бр. 34/04 и 38/04), доноси

РЕШЕЊЕ**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРОГРАМ ПОСЛОВАЊА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНИХ И ДРУГИХ ДЕЛАТНОСТИ ОД ОПШТЕГ ИНТЕРЕСА ЗА ГРАЂАНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СУРЧИН ЗА 2007. ГОДИНУ**

1. Даје се сагласност на Програм пословања Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин за 2007. годину, коју је донео Управни одбор Јавног предузећа „Сурчин” на седници одржаној 23. јануара 2007. године и 7. фебруара 2007. године.

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

Скупштина градске општине Сурчин
Број 01-04-06-43/2007, 13. фебруара 2007. године

Председник
Војислав Јаношевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се приликом објављивања Закључка о упису права својине на згради општине Раковица у „Службеном листу града Београда”, број 28 од 29. децембра 2006. године, поткрада грешка па се даје

ИСПРАВКА**ЗАКЉУЧКА О УПИСУ ПРАВА СВОЈИНЕ НА ЗГРАДИ ОПШТИНЕ РАКОВИЦА**

Уз Закључак о упису права својине на згради општине Раковица није објављено образложење које гласи:

„Образложење

Устав Републике Србије регулисао је ставом 4. члана 190. да општина самостално управља општинском имовином.

Стога Скупштина општине Раковица доноси закључак којим задужује Одељење за имовинско-правне и стамбене послове да упише право својине, уместо досадашњег права коришћења на згради општине Раковица.”

Из Скупштине општине Раковица

САДРЖАЈ

	Страна	Страна
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Београдске електране” -----	1	
Акти скупштина градских општина и других органа градских општина		
БАРАЈЕВО		
Решење о разрешењу председника општине Барајево -----	17	
Решење о избору председника општине Барајево -----	17	
Решење о именовану заменика председника општине Барајево -----	17	
Решење о давању сагласности на именовање заменика председника општине Барајево -----	17	
Решење о разрешењу дужности чланова Општинског већа општине Барајево -----	18	
Решење о избору чланова Општинског већа општине Барајево -----	18	
Решење о постављењу секретара Скупштине општине Барајево -----	18	
Решење о разрешењу дужности начелника Општинске управе општине Барајево -----	18	
Решење о постављењу начелника Општинске управе општине Барајево -----	18	
Решење о разрешењу дужности заменика начелника Општинске управе општине Барајево -----	19	
Решење о постављењу заменика начелника Општинске управе општине Барајево -----	19	
Решење о избору чланова Административно-мандатне комисије -----	19	
Решење о избору чланова радних тела Скупштине општине Барајево -----	19	
Решење о постављењу директора Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу општине Барајево –	20	
Решење о разрешењу дужности директора ЈП за информисање и културу Барајево -----	20	
Решење о постављењу директора ЈП за информисање и културу Барајево -----	20	
Решење о разрешењу дужности директора ЈКП „10. октобар”, Барајево -----	20	
Решење о постављењу директора ЈКП „10. октобар”, Барајево -----	20	
Решење о разрешењу председника и чланова Управних одбора и Надзорних одбора ЈКП „10. октобар”, Барајево, Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу општине Барајево и ЈП за информисање и културу Барајево -----	21	
Решење о именовану председника и чланова управних одбора и надзорних одбора ЈКП „10. октобар”, Барајево, Дирекције за грађевинско земљиште и културу Барајево -----	21	
Закључак о субвенционисању цена услуга грејања	22	
ЛАЗАРЕВАЦ		
Одлука о утврђивању зона коришћења простора на јавним површинама или испред пословних просторија у пословне сврхе на територији градске општине Лазаревац -----	22	
Одлука о оснивању Фонда за заштиту животне средине градске општине Лазаревац -----	22	
Решење о давању сагласности на Статут Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац” Лазаревац -----	25	
Решење о давању сагласности на измене и допуне Програма пословања Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац”, Лазаревац за 2007. годину –	25	
Решење о давању сагласности на Годишњи програм улагања средстава фонда у спречавање и отклањање штетних последица производње угља и електричне енергије у општини Лазаревац у 2007. години -----	25	
Решење о приступању стратешкој процени утицаја на животу средину Плана детаљне регулације за изградњу гробља „Лазаревац 2” у Шопићу ---	26	
СУРЧИН		
Одлука о изменама и допунама Одлуке о организацији Општинске управе градске општине Сурчин –	27	
Решење о давању сагласности на Програм пословања Јавног предузећа за обављање комуналних и других делатности од општег интереса за грађане градске општине Сурчин за 2007. годину -----	27	
Исправка		
Исправка Закључка о упису права својине на згради општине Раковица -----	27	