



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година XLVI Број 29

20. децембар 2002. године

Цена 120 динара

На основу члана 131. и члана 162. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, бр. 49/99 и 27/01) и члана 22. Закона о избору народних посланика („Службени гласник РС”, број 35/00), Градска изборна комисија у Београду на 40. седници одржаној 20. децембра 2002. године, донела је

## РЕШЕЊЕ

### О КОНАЧНОМ БРОЈУ БИРАЧА У ИЗБОРНОЈ ЈЕДИНИЦИ ГРОЦКА II

I – Утврђује се да коначан број бирача уписаних у бирачке спискове у Изборној јединици Гроцка II износи 16721.

II – Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина града Београда  
Градска изборна комисија

Број 013-161/2002, 20. децембра 2002. године

Председник Комисије  
Горан Кљајевић, с. р.

Извршни одбор Скупштине града Београда, на седници одржаној 20. децембра 2002. године, на основу члана 23. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 16/97 и 42/98) и члана 2. тачка 15. Одлуке о Извршном одбору Скупштине града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 17/92 и 10/93), донео је

## РЕШЕЊЕ

### О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О ЦЕНАМА ПИЈАЧНИХ УСЛУГА ЈКП „ГРАДСКЕ ПИЈАЦЕ”

I – Даје се сагласност на Одлуку о допунама Одлуке о ценама пијачних услуга број 166/02, коју је донео Управни одбор ЈКП „Градске пијаце” 28. новембра 2002. године, и то:

У Одлуци о ценама пијачних услуга бр. 166/02 („Службени лист града Београда”, број 12/02) од 22. јануара 2002. године, врше се следеће допуне:

1. У члану 2. став I, у поглављу: РЕЗЕРВАЦИЈА ТЕЗГИ, после тачке под „Б” додаје се нова тачка под „Г” и гласи:

динара

Назив услуге	рејон	I зона	II зона	III зона
1. За месечну резервацију расхладне коморе запремине 1.800 l месечна накнада износи	I	2.000,00	–	–
2. За месечну резервацију расхладне коморе запремине 2.800 l месечна накнада износи	I	3.000,00	–	–

2. Одлука ће се примењивати од 1. јануара 2003. године.”

II – Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина града Београда  
Извршни одбор

Број 38-2728/02 – ИО, 20. децембра 2002. године

Председник  
Ненад Богдановић, с. р.

Извршни одбор Скупштине града Београда, на седници одржаној 20. децембра 2002. године, на основу члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00 и 25/02) и члана 2. тачка 15. и члана 23. Одлуке о Извршном одбору Скупштине града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 17/92 и 10/93), донео је

## РЕШЕЊЕ

### О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ ЦЕНОВНИКА УСЛУГА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „АДА ЦИГАНЛИЈА”

I – Даје се сагласност на измене Ценовника услуга Јавног предузећа „Ада Циганлија” из Београда („Службени лист града Београда”, број 6/02), које је усвојио Управни одбор Јавног предузећа „Ада Циганлија” 8. новембра 2002. године.

Ценовник из става 1. ове тачке промењен је у тачкама I, VII и VIII, и то:

**I – ЦЕНОВНИК УСЛУГА НА МАРИНИ:**

(динара месечно)

Ред. бр.	Врста услуге	
1	Привез чамца дужине до 4 m	600,00
2	Привез чамца дужине преко 4 m, у зависности од ширине чамца (Б = ширина чамца):	
	– до Б = 2 m (1 локација)	800,00
	– до Б = 3 m (1,5 локација)	1.200,00
	– до Б = 4 m (2 локације)	1.600,00
3	Закуп кабине	600,00
4	Закуп понтона	6.400,00

**VII – ИЗНАЈМЉИВАЊЕ ЛОКАЦИЈЕ ЗА ПРИВЕЗ СПЛАВ КУЋИЦЕ:**

(динара)

Ред. бр.	Врста услуге	Захтев
1	За локацију у дужини од 9 m приобаља – годишње	2.400,00
2	За локацију у дужини од 9 m приобаља за обављање привредне делатности – годишње	6.000,00

**VIII – ОСТАЛЕ УСЛУГЕ:**

(динара)

Ред. бр.	Врста услуге	Период	Захтев
1	Паркирање возила на унутрашњим паркинзима на Ади Циганлији		100,00

II – Цене из става 1. овог ценовника примењују се од 1. јануара 2003. године.

III – Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

**Скупштина града Београда**

**Извршни одбор**

Број 38-2729/02 – ИО, 20. децембра 2002. године

Председник  
**Ненад Богдановић, с. р.**

Извршни одбор Скупштине града Београда, на седници одржаној 20. децембра 2002. године, на основу чл. 2. и 23. Одлуке о Извршном одбору Скупштине града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 17/92 и 10/93), донео је

**ЗАКЉУЧАК**

**О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ИНТЕРВЕНТНИХ МЕРА ЗАШТИТЕ НАЈУГРОЖЕНИЈИХ ГРАЂАНА**

I – У Интервентним мерама заштите најугроженијих грађана („Службени лист града Београда”, бр. 19/95, 13/96,

22/98, 10/99, 14/99, 21/99, 9/00, 21/00, 14/01, 19/01, 26/01, 1/02 и 11/02), текст у одељку III под б, мења се и гласи:

„б) Почев од 1. јануара 2003. године до 30. јуна 2003. године,

– у висини од 30% за лица чији месечни приход по домаћинству не прелази двоструки износ пензуса за остваривање права на материјално обезбеђење по Закону о социјалној заштити и обезбеђењу социјалне сигурности грађана, за домаћинство са утврђеним бројем чланова,

– у висини од 15% за лица чији месечни приход по домаћинству не прелази троструки износ пензуса за остваривање права на материјално обезбеђење по Закону о социјалној заштити и обезбеђењу социјалне сигурности грађана, за домаћинство са утврђеним бројем чланова.”

II – Овај закључак објавити у „Службеном листу града Београда”.

**Скупштина града Београда**

**Извршни одбор**

Број 5-2703/02 – ИО, 20. децембра 2002. године

Председник  
**Ненад Богдановић, с. р.**

На основу члана 144. Закона о раду Републике Србије („Службени гласник РС”, број 70/2001), Посебног колективног уговора за комуналне делатности Србије („Службени гласник РС”, број 43/2001) и Општег колективног уговора („Службени гласник РС”, број 31/2001),

Извршни одбор Скупштине града Београда у име града Београда, као оснивача и Синдикат комуналаца Београда б. децембра 2002. године закључују

**ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

**ЗА КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ГРАДА БЕОГРАДА**

**I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим колективним уговором, у складу са законом, Општим и Посебним колективним уговором за комуналне делатности уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), јавних предузећа у комунално-стамбеној делатности (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодаваца, као и међусобни односи оснивача и послодавца.

Овај колективни уговор закључује се између оснивача и Синдиката комуналаца Београда, у име свих запослених у предузећима комунално-стамбене делатности на територији града.

**Члан 2.**

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

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

Послодавцем, у смислу овог колективног уговора, сматра се јавно комунално предузеће, односно предузеће које је основано за вршење комуналне и производне делатности (производња воде и топлоте), службе које су образоване за обављање комуналне делатности и предузећа којима је поверено обављање комуналне делатности приградског и

локалног превоза путника у линијском саобраћају на територији града Београда, као и друга у складу са Одлуком оснивача.

### Члан 3.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о јавним предузећима, Законом о комуналним делатностима и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

### Члан 4.

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

Послодавци прате извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и обезбеђују средства за исплату зарада, обрачунатих на основу најниже цене рада и осталих елемената за утврђивање висине зараде.

Оснивач и послодавци заједнички обезбеђују недостајућа средства за исплату зарада, обрачунатих на основу најниже цене рада када се средства не могу обезбедити из сопственог прихода.

### Члан 5.

Одредбе овог колективног уговора обавезно се преузимају у све појединачне колективне уговоре предузећа из члана 2. овог колективног уговора, и имају снагу обавезности и за оснивача, и за послодавце, и за све запослене у овим предузећима. У појединачним колективним уговорима не могу се уговорити мања права.

Своје специфичности, на основу основне делатности, сва предузећа регулисаће појединачним колективним уговором.

### Члан 6.

Колективним уговором и појединачним колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законом, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором.

## II – ЗАРАДА

### Члан 7.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

- зараде која се остварује за обављени рад и време проведено на раду,
- увећане зараде,
- накнаде зараде и
- других примања уговорених у Колективном уговору.

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

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

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

### Члан 8.

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

- основне зараде и
- остварених резултата.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

### Члан 9.

Зарада за запослене у јавним предузећима комунално-стамбене делатности Београда којима је оснивач Скупштина града, утврђује се на нивоу одговарајуће, упоредиве величине – 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 масу средстава за исплату зарада на основу:

1. остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),
2. просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу и
3. процента корекције исказаних у табели.

У складу са претходно дефинисаним параметрима, појединачним колективним уговорима утврђује се вредност радног часа за стандардни учинак у сваком предузећу.

Уколико просечна циљна зарада запослених у комунално-стамбеној делатности којима је оснивач Скупштина града буде исплаћивана испод просечне циљне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити сукцесивно, континуирано.

### Члан 10.

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

### Члан 11.

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

Вредност посла из става 1. овог члана утврђује се појединачним колективним уговором јавног комуналног предузећа.

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

### Члан 12.

Основна зарада из члана 8. овог колективног уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу, у складу и на основу споразума.

Основна зарада из члана 8. уговора се на основу следећих критеријума:

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

**Члан 13.**

Маса зарада из члана 8. овог уговора за јавна предузећа чија се делатност не финансира из буџета, већ се средства у целости обезбеђују из сопствених прихода, увећава се до 20% по потписивању колективног уговора, на предлог послодавца и по добијању сагласности од Извршног одбора Скупштине града.

**Члан 14.**

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

**Члан 15.**

Цена радног места утврђује се као производ вредности радног часа и вредности посла, у зависности од основне делатности предузећа, и то на основу општег акта о организацији и систематизацији радних места, распоређивању запослених, специфичности и сложености посла и одговорности у раду.

**Члан 16.**

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

**Члан 17.**

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

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

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

**Увећана зарада****Члан 18.**

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

1. прековремени рад,
2. рад на дан празника који је нерадни дан,
3. ноћни рад,
4. рад у смени и
5. рад у шихти.

**Члан 19.**

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

- за рад на дан празника који је нерадни за 150%;
- за рад ноћу (између 22 и шест часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45%;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена за 45%;
- за рад у шихти до 15%;
- за рад у смени до 5% и
- за рад недељом 15%.

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

**Накнаде и друга примања****Члан 20.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде радника у месецу у коме одсуствује, и то у следећим случајевима:

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

**Члан 21.**

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада најмање у висини од 75% од зараде коју је остварио у месецу у коме је наступила спреченост увећана за додаток по основу дужине времена проведеног у радном односу.

**Члан 22.**

Запослени има право и на друга примања, и то за:

1. време проведено у радном односу (минули рад);
2. исхрану у току рада;
3. трошкове боравка на терену (теренски додаток);
4. регрес за коришћење годишњег одмора и
5. друга примања у складу са колективним уговорима.

**Члан 23.**

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додаток на зараду у износу од 0,5% цене рада утврђене овим колективним уговором за сваку годину радног стажа.

**Члан 24.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди примања која су у функцији извршења послова, и то:

- Трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, према критеријумима за остваривање овог права, који се утврђују овим уговором, до висине цене превозне карте, с тим што тако утврђена накнада не може бити мања од 50% од висине цене превозне карте. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности

користи јавни приградски, градски и међуградски превоз као једино средство превоза;

– Трошкове исхране у току рада у висини од 20%, просечне исплаћене месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике, или до висине неопорезованог износа према званичним подацима надлежног органа ако је то повољније за запослене;

– Регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди републике, према посебно објављеном податку надлежног републичког органа за послове статистике;

– Дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целости према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорије;

– Дневницу за службено путовање у иностранство до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе, а не мање од 75% тог износа;

– Трошкове рада на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди града према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, односно најмање у износу који је по закону неопорезив, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана запослених и накнаду трошкова смештаја и исхране;

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

#### Члан 25.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати:

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

– Помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП;

– Награду као јубилеј или поводом јубиларне године рада у предузећу у висини од најмање једне просечне зараде запосленог код послодавца у месецу у коме се јубиларна награда исплаћује.

#### Члан 26.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати:

– Солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова уже породице, здравствене рехабилитације запосленог, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, пружања помоћи породици умрлог запосленог, набавке лекова за запослене или члана уже породице у износу од најмање једне просечне зараде у привреди града у месецу у коме се врши исплата а у случају смрти и набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну;

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

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству.

#### Члан 27.

Обезбеђивање права и начин исплате примања из члана 24. и 25. овог колективног уговора регулишу појединачни колективни уговори.

### Минимална зарада

#### Члан 28.

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

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене у комуналним предузећима износи 40% од просечне зараде у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, увећан за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

#### Члан 29.

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

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

## III – РАДНИ ОДНОСИ

#### Члан 30.

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

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 31.

Предузеће је дужно 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.

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

### 1. Заснивање радног односа

#### Члан 32.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са колективним уговорима.

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

## Члан 33.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, овим колективним уговором и појединачним колективним уговором.

## Члан 34.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених у предузећу одлучује директор предузећа.

## 2. Радно време

## Члан 35.

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 до 1,5 часова.

## Члан 36.

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.

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

## Члан 37.

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

## Члан 38.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији у складу са Колективним уговором.

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

## Члан 39.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом, а према потребама послова и задатака.

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

## Члан 40.

Распоред радног времена утврђује директор послодавца у оквиру годишњег радног времена.

## Члан 41.

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

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

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

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

## Члан 42.

Послодавац може запосленом да уведе прераспodelу радног времена у складу и под условима утврђеним законом.

## 3. Одмори и одсуства

### а) Годишњи одмор

## Члан 43.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, Колективним уговором и општим актом послодавца, од најмање 18 а највише 35 радних дана по свим основама.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 18 радних дана увећава по основу:

а) стажа осигурања,

б) сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту,

в) инвалид рада – здравствено стање запосленог или члана уже породице,

г) посебних отежаних услова рада.

## Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 18 радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. стажа осигурања до 7 радних дана

2. сложености послова – доприноса у раду: до 5 радних дана, и то:

– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме до 2 радна дана

– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме до 3 радна дана

– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме до 4 радна дана

– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима до 5 радних дана

3. по основу услова рада до 7 радних дана

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

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

5. за радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора до 7 радних дана.

#### Члан 45.

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

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

#### Члан 46.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два дела уколико процес рада то дозвољава, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

#### Члан 47.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор послодавца према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, ако се тиме не ремети процес рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор послодавца у писаној форми и уручује га раднику.

#### *б) Одсуствовање са рада*

#### Члан 48.

Директор послодавца дужан је да запосленом омогући плаћено одсуство у трајању до пет радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| – ступања у брак   | 5 радних дана   |
| – рођења детета  | 5 радних дана   |
| – смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог)  | 5 радних дана   |
| – смрти брата или сестре запосленог  | 3 радна дана    |
| – смрти родитеља, усвојеноца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим | 2 радна дана    |
| – теже болести члана уже породице  | 5 радних дана   |
| – селидбе сопственог домаћинства   | 4 радна дана    |
| – полагања стручног испита   | 5 радних дана   |
| – празновање крсне славе   | 1 радни дан     |
| – елементарних непогода  | 3–5 радних дана |
| – коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности   | 5 радних дана   |
| – учествовања на спортским и радно-производним такмичењима   | 3–5 радних дана |
| – добровољног давања крви  | 2 радна дана    |

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

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

#### Члан 49.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, уз остваривање свих права и обавеза из радног односа.

#### Члан 50.

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

#### Члан 51.

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

- |   |               |
|---|---------------|
| – неге члана уже породице                       | 5 радних дана |
| – неге члана шире породице                      | 3 радна дана  |
| – смрти сродника, који нису наведени у члану 48 | 2 радна дана  |

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

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

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

### 4. Заштита на раду

#### Члан 52.

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

#### Члан 53.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди лична заштита средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање оруђа за рад у исправном стању и да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког предузећа.

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз сагласност синдиката.

На таквим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности предузећа.

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

#### Члан 54.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима, да своје знање и практичну способност у

погледу радне и животне средине стално усавршавају, да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, да правилно рукују оруђима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

#### Члан 55.

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

#### Члан 56.

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

### VI – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 57.

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 58.

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

#### Члан 59.

У предузећима са преко 50 запослених може да се образује савет запослених, и то на следећи начин:

– у предузећима до 1.000 запослених савет запослених броји од три до пет чланова;

– у предузећима са преко 1.000 запослених савет запослених броји од пет до девет чланова.

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета запослених.

У предузећима са преко 1.000 запослених у савет запослених бира се по један члан на сваких 500 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 која се односе на остваривање права и обавеза запослених из рада и по основу рада, ближе утврђена појединачним колективним уговором.

#### Члан 60.

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.

#### Члан 61.

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

### Престанак потребе за радом запослених

#### Члан 62.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници Колективног уговора дужни су да закључе социјални програм и донесу програм решавања вештака запослених.

Потписници Колективног уговора утврђиваће договором број запослених за чијим је радом престала потреба.

#### Члан 63.

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

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

#### Члан 64.

Извршни одбор Скупштине града, послодавац и Синдикат комуналаца Београда формираће заједничку комисију за социјални дијалог. Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене у јавним предузећима, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

### Начин решавања спорова

#### Члан 65.

Арбитража се формира када дође до спорова у примени или промени Колективног уговора, у року од 30 дана од дана настанка спора у примени или започињања промене Колективног уговора.

Арбитража се састоји од седам чланова, и то: изабраног представника, оснивача, пословодства, репрезентативног синдиката, Синдиката комуналаца и два неутрална члана, која предложи оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат, по договору из реда стручњака за област која је предмет спора.

Арбитража је дужна да у року од 30 дана од дана формирања одлучи о предмету спора.

#### Члан 66.

Поступак пред арбитражним већем покрећу потписници овог колективног уговора.



Одлука арбитражног већа обавезна је за стране у спору, потписнике појединачног колективног уговора и замењује одговарајућу одредбу Колективног уговора због које је дошло до спора.

Учесник у спору, уколико сматра да је арбитражном одлуком право засновано по закону, може покренути спор код надлежног суда.

## VII – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

### Члан 67.

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

### Члан 68.

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

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

– да се информише 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 69.

Послодавац је дужан:

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

– да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;

– да председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 40 плаћених часова месечно у предузећима до 200 запослених, и по један час месечно више на сваким даљих 100 – 1.000 чланова, и по три часа више на сваким 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 размотри пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

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

### Члан 70.

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

### Члан 71.

Председнику синдикалне организације и члановима одбора, председницима синдикалних подружница и синдикалним повереницима, ако поступају у складу са законом и колективним уговорима, не може се понудити уговор под измењеним условима ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања својих функција.

### Члан 72.

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

## VIII – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

### Члан 73.

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

### Члан 74.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

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

### Члан 75.

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

## IX – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 76.

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

На сва питања која нису регулисана овим колективним уговором примењују се одредбе закона и колективних уговора.

## Члан 77.

Овај колективни уговор непосредно се примењује и основ је за закључивање појединачних колективних уговора у предузећима из члана 2.

На основу овог колективног уговора, појединачни колективни уговори уз поштовање свих одредаба, треба да се потпишу у року до три месеца од дана ступања на снагу Колективног уговора.

## Члан 78.

Извршни одбор Скупштине града, у име оснивача, обавезује се да прати примену одредаба овог колективног уговора, и то посебно током израде и усаглашавања појединачних колективних уговора.

## Члан 79.

За праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба овог колективног уговора надлежна је комисија коју именује Извршни одбор Скупштине града, а сачињавају је по два представника потписника Колективног уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна да потписницима сваких шест месеци доставља извештај о примени овог колективног уговора.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању појединачних колективних уговора.

## Члан 80.

Колективни уговор закључује се на неодређено време.

Потписници, Колективни уговор могу раскинути споразумно уговором и отказом само једне уговорне стране.

## Члан 81.

У случају отказа, овај колективни уговор примењује се до разрешења спорних питања а најдуже шест месеци, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну у року од 10 дана.

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

## Члан 82.

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

## Члан 83.

На сва питања која нису регулисана овим колективним уговором непосредно се примењују одредбе закона, Општи и грански колективни уговор, којима се прописују обавезе, одговорности и права запослених и свих потписника појединачних колективних уговора.

## Члан 84.

Учесници у закључивању појединачних колективних уговора предузећа која су основана за вршење комуналне делатности у граду и којима је поверено вршење комуналне делатности обавезна су да све одредбе овог колективног уговора уграде у појединачне колективне уговоре.

## Члан 85.

Уговорене просечне зараде за 2003. годину на основу чланова 9. и 10. овог колективног уговора за:

ЈКП	Јануарска зарада 2003.	Октобарска зарада 2003.
ЈКП „Београдски водовод и канализација”	Просек привреде града + 20%	Просек привреде града + 25%
ЈКП „Београдске електране”	Просек привреде града + 20%	Просек привреде града + 25%
ЈКП „Градска чистоћа”	Просек привреде града	Просек привреде града + 5%
ГСП „Београд”	Просек привреде града + 12%	Просек привреде града + 17%
ЈКП „Зеленило - Београд”	Просек привреде града	Просек привреде града + 5%
ЈКП „Погребне услуге”	Просек привреде града + 5%	Просек привреде града
ЈКП „Градске пијаве”	Просек привреде града	Просек привреде града + 5%
ЈКП „Инфостан”	Просек привреде града + 22%	Просек привреде града + 27%
ЈКП „Београд-пут”	Просек привреде града + 5%	Просек привреде града + 10%
ЈКП „Паркинг-сервис”	Просек привреде града + 5%	Просек привреде града + 10%
ЈКП стамбене услуге	Просек привреде града + 17%	Просек привреде града + 22%

закључили су и прихватили 28. октобра 2002. године:

ЈКП	Председници синдикалних организација
– ЈКП „Београдски водовод и канализација”	Драгутин Животић, с.р.
– ЈКП „Београдске електране”	Драган Јекић, с.р.
– ЈКП „Зеленило – Београд”	Радица Јанковић, с.р.
– ЈКП „Градска чистоћа”	Димитрије Смиљковић, с.р.
– ГСП „Београд”	Спасоје Пејовић, с.р.
– ЈКП „Паркинг-сервис”	Миодраг Живојнов, с.р.
– ЈКП „Инфостан”	Слободан Гавриловић, с.р.
– ЈКП „Погребне услуге”	Гордана Ранковић, с.р.
– ЈКП за стамбене услуге	Снежана Обреновић, с.р.
– ЈКП „Београд-пут”	Дара Чутурило, с.р.

## Члан 86.

Овај колективни уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”, а одредбе о зарадама примењиваће се почев од обрачуна зарада за јануар 2003. године.

Овај колективни уговор објавиће се у „Службеном гласнику РС”, по извршеној регистрацији у надлежном министарству за послове рада.

**Скупштина града  
Београда**

**Председник  
Извршног одбора  
Ненад Богдановић, с. р.**

**Синдикат комуналаца  
Београда**

**Председник  
Милан Мишић, с. р.**

**САДРЖАЈ**

	Страна
Решење о коначном броју бирача у Изборној јединици Гроцка II -----	849
Решење о давању сагласности на Одлуку о допунама Одлуке о ценама пијачних услуга ЈКП „Градске пијаче” -----	849
Решење о давању сагласности на измене Ценовника услуга Јавног предузећа „Ада Циганлија” --	849
Закључак о изменама и допунама Ингервентних мера заштите најугроженијих грађана -----	850
Посебан колективни уговор за комунална предузећа града Београда -----	850

---

**„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА”** продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, IV спрат  
– БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259  
Претплата: 3242-516

---

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ  
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Секретаријат за информисање, Београд, Трг Николе Пашића бр. 6. Факс 3233-909. Жиро-рачун 40806-638-2-8285. Одговорни уредник РАДОЈКА СРЕТЕНОВИЋ. Телефони: **3244-325, 3229-678**, лок. **242, 246**. Штампа: ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15