



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LVII Број 34

28. јун 2013. године

Цена 220 динара

Заменик градоначелника града Београда, 28. јуна 2013. године, на основу члана 60. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12), члана 28. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, број 88/11) и члана 51. став 2. и члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08, 6/10 и 23/13), донео је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О ЦЕНИ ВОДЕ И ОДВОЂЕЊА ОТПАДНИХ ВОДА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДСКИ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА”

1. Даје се сагласност на Одлуку о цени воде и одвођења отпадних вода, коју је донео Надзорни одбор Јавног комуналног предузећа „Београдски водовод и канализација”, под бројем 28370, на седници одржаној 26. јуна 2013. године.

2. Ова одлука ступа на снагу по добијеној сагласности оснивача, решење и одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”, а одлука ће се примењивати од 1. јула 2013. године.

Заменик градоначелника града Београда
Број 38-2806/13-Г-01, 28. јуна 2013. године

Заменик градоначелника
Татјана Пашић, с. р.

Надзорни одбор ЈКП „Београдски водовод и канализација” је на 4. седници одржаној електронским путем 26. јуна 2013. године, на предлог генералног директора сагласно члану 30. Статута предузећа и члану 5. Пословника о раду Надзорног одбора, донео је следећу

ОДЛУКУ

О ЦЕНИ ВОДЕ И ОДВОЂЕЊА ОТПАДНИХ ВОДА

I. Утврђује се цена 1 m³ воде и 1m³ одвођења отпадних вода, у следећем износу:

1. за категорију „Домаћинства”

– 45,31 дин/m³ за воду,

– 18,32 дин/m³ за одвођење отпадних вода.

2. за категорију „Спортско-рекреативни центри – базени”

–40,56 дин/m³ за воду,

–15,00 дин/m³ за одвођење отпадних вода.

3. за категорију „Остали потрошачи”

–74,97 дин/m³ за воду,

–40,35 дин/m³ за одвођење отпадних вода.

II. У цене утврђене у ставу I ове одлуке урачунат је порез на додатну вредност.

III. Ова одлука ступа на снагу по добијеној сагласности оснивача, а примењиваће се од 1. јула 2013. године.

ЈКП „Београдски водовод и канализација”
Број 28370, 26. јуна 2013. године

Председник
мр Богдан Влаховић, с. р.

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА**СТАРИ ГРАД**

Скупштина градске општине Стари град у Београду, на седници од 28. јуна 2013. године, на основу чл. 35, 111. и 113. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 3/11 – пречишћен текст) и члана 50. Пословника Скупштине („Службени лист града Београда”, број 9/11), донела је

ОДЛУКУ**О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА СТАТУТА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СТАРИ ГРАД****Члан 1.**

У Статуту градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 3/11 – пречишћен текст), после члана 4. додаје се нови члан 4а који гласи:

„Члан 4 а.

Градска општина има право коришћења на стварима које су у јавној својини града.

Градска општина има право јавне својине на покретним и непокретним стварима неопходним за рад органа и организација градске општине, у складу са посебном одлуком Скупштине града;”

Члан 2.

У члану 15. мења се тачка 5. тако да гласи:

„5. по овлашћењу, и у име и за рачун града, спроводи поступак јавног надметања, односно прикупљања писмених понуда за давање у закуп, односно отуђење грађевинског земљишта у јавној својини града ради изградње објеката до 800 m² бруто развијене грађевинске површине, као и поступак давања у закуп односно отуђења грађевинског земљишта у јавној својини града непосредном погодбом ради легализације објеката до 800 m² бруто развијене грађевинске површине, у складу са законом и актима града;”

У истом члану, после тачке 6. додаје се нова тачка ба тако да гласи:

„ба. доноси планове за постављање мањих монтажних објеката привременог карактера на површинама јавне намене (киосци, тезге и други покретни мобилијар) по претходно прибављеној сагласности организационих јединица Градске управе надлежних за послове урбанизма и саобраћаја, односно друге надлежне организације у складу са прописом града;”

У истом члану, у тачки 7. у загради, после речи „тезге” додаје се зарез и речи „балон хале спортске намене”;

У истом члану, у тачки 9. после речи „комунални ред”, додаје се: „и издаје одобрења за која је овим прописима утврђена надлежност градске општине;”

У истом члану, тачка 10. мења се и гласи:

„10. обезбеђује коришћење пословног простора којим управља, одређује висину закупнине пословног простора и врши друге послове у вези са коришћењем пословног простора, у складу са законом и другим актима града;”

У истом члану, тачка 15. мења се и гласи:

„15. доноси програм развоја спорта на нивоу градске општине који је усклађен са програмом развоја спорта на нивоу града; учествује у изградњи и одржавању спорт-

ских објеката на свом подручју; обезбеђује средства за финансирање и суфинансирање програма којима се задовољавају потребе грађана у области спорта на подручју градске општине; може оснивати установе у области спорта;”

У истом члану, тачка 16. мења се и гласи:

„16. спроводи националну стратегију за младе и акциони план политике за младе града; утврђује акциони план политике за младе на подручју градске општине који је усклађен са акционим планом за спровођење стратегије за младе Града; може основати савет за младе на нивоу градске општине; обезбеђује услове за реализацију програма установа и удружења младих и удужења за младе, која делују на подручју градске општине; може да оснује, прати и обезбеђује функционисање Канцеларије за младе на свом подручју;”

У истом члану, после тачке 17. додаје се нова тачка 17а. која гласи:

„17а. одређује, односно одобрава продајно место на којем се обавља трговина на мало ван продајног објекта, као и време и начин те трговине у складу са законом;”

У истом члану, у тачки 18. речи „јавне расвете и сл”, замењују се речима: „јавног осветљења и сл;”

У истом члану, тачка 19. мења се и гласи:

„19. одлучује о прибављању, коришћењу и отуђењу покретних и непокретних ствари које су у јавној својини градске општине, и управља стварима у јавној својини града, на којима има право коришћења у складу са законом, и актима града;”

У истом члану, тачка 19а мења се и гласи:

„19а. учествује у заштити и спасавању људи, материјалних и културних добара и животне средине у ванредним ситуацијама и ублажавању и отклањању њихових последица, учествује у развоју цивилне заштите и спровођењу мера и задатака цивилне заштите, образује штаб за ванредне ситуације на свом подручју, у складу са законом и актима града;”

У истом члану, у тачки 24. речи „организацијама инвалида” замењују се речима: „организацијама особа са инвалидитетом”;

Члан 3.

У члану 21. реч „градоначелника” на крају реченице се замењује се речима: „скупштине града”.

Члан 4.

Брише се члан 22. Статута.

Члан 5.

У члану 35. после тачке 12 додаје се нова тачка 12а) тако да гласи:

„12а) разматра извештаје о раду, даје сагласност на статуте и програме рада предузећа и установа чији је оснивач, доноси, односно даје сагласност на ценовник услуга предузећа и установа чији је оснивач, и обавља и друге послове у својству оснивача у складу са актом о оснивању, овим статутом и законом;”

У истом члану мења се тачка 13) тако да гласи:

„13) именује и разрешава управни и надзорни одбор јавних предузећа, установа, органа и организација чији је оснивач, образује комисију за именовање директора јавних

предузећа чији је оснивач, и доноси одлуку о именовању и разрешењу директора јавних предузећа, установа, органа и организација чији је оснивач;"

У истом члану, додаје се нова тачка 25) која гласи:

„25) образује штаб за ванредне ситуације на свом подручју и доноси и друга акта у складу са законом и актима града;"

Члан 6.

У члану 77. постојећа тачка 8) мења се и гласи:

„8) усваја извештаје о извршењу буџета и доставља их Скупштини;"

У истом члану брише се тачка 9.

У истом члану, тачка 10) мења се и гласи:

„10) доноси акта у вези са прибављањем, коришћењем и отуђењем покретних и непокретних ствари које су у јавној својини градске општине, као и акта у вези са правом коришћења на стварима које су у јавној својини града, у складу са актима града;"

У истом члану, у тачки 25. додаје се: „предлаже Комисију за именовања градске општине и утврђује предлог одлуке о спровођењу јавног конкурса и о именовању директора јавних предузећа;"

У истом члану, тачка 29а) мења се и гласи:

„29а) утврђује цене услуга које пружа Управа градске општине;"

У истом члану мења се тачка 30) тако да гласи:

„30) доноси планове постављања мањих монтажних објеката привременог карактера на површинама јавне намене, и организује спровођење конкурсног поступка за постављање ових објеката на површинама јавне намене;"

У истом члану, постојећа тачка 32) се брише;

Досадашња тачка 32а) постаје тачка 32);

У истом члану додаје се нова тачка 34) која гласи:

„34) организује спровођење поступка и доноси решења о давању у закуп, односно отуђењу грађевинског земљишта у јавној својини града, ради изградње објеката до 800 m² бруто развијене грађевинске површине, као и поступак давања у закуп односно отуђења грађевинског земљишта у јавној својини града непосредном погодбом ради легализације објеката до 800 m² бруто развијене грађевинске површине, по овлашћењу, и у име и за рачун града, у складу са законом и актима града."

Члан 7.

У члану 84. у ставу 1. на крају реченице тачка се замењује резезом и додају речи: «и подноси извештај о свом раду најмање једанпут годишње»

У истом члану брише се став 2.

Члан 8.

У члану 88. став 1 мења се и гласи:

„У Управи градске општине постављају се три помоћника председника градске општине, и то за област омладинске политике и екологије, за област социјалне заштите и спорта и за област економски развој градске општине."

Члан 9.

Прописи градске општине и њених органа остају на снази и примењиваће се до усклађивања са овим статутом, осим у делу који је у изричитој супротности са овим статутом.

Планови постављања мањих монтажних објеката привременог карактера на површинама јавне намене на подручју градске општине, које је донела Скупштина града, и који су на снази у моменту ступања на снагу ових измена и допуна статута, остају на снази до доношења планова од стране надлежног органа градске општине.

Остали акти усагласиће се са овим статутом у року од 12 месеци од дана ступања на снагу Статута.

Члан 10.

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

Скупштина градске општине Стари град

I-01, број 06-79/13, 28. јуна 2013. године

Председник
Драган Видановић, с. р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници одржаној 28. јуна 2013. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 3/11 – пречишћен текст), чл. 6, 10. и 106 Одлуке о накнадама и другим примањима одборника у Скупштини градске општине Стари град и платама и другим примањима изабраних, именованих и постављених лица у органима градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 3/11 – пречишћен текст и 62/12) и члана 50. Пословника Скупштине градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 9/11), донела је

РЕШЕЊЕ

О ИЗБОРУ ЧЛАНА ВЕЋА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СТАРИ ГРАД

1. Андреја Миливојевић, дипл.политиколог, бира се за члана Већа градске општине Стари град.
2. Именовани је на сталном раду у Скупштини почев од 1. јула 2013. године.
3. Именовани остварује право на плату и друга права по основу рада, у складу са Одлуком о накнадама и другим примањима одборника у Скупштини градске општине Стари град и платама и другим примањима изабраних, именованих и постављених лица у органима градске општине Стари град.
4. Решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Стари град

I-01, број 06-79/13, 28. јуна 2013. године

Председник
Драган Видановић, с. р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 28. јуна 2013. године, на основу члана 14. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, бр. 129/07 и 54/11), чл. 34. и 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 3/11 – пречишћен текст и 34/13) и члана 50. Пословника Скупштине („Службени лист града Београда”, број 9/11), донела је

РЕШЕЊЕ

О ПРЕСТАНКУ ДУЖНОСТИ ПРЕДСЕДНИКА ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СТАРИ ГРАД

1. Констатује се да је Јовановић Јовану, из Београда, престала дужност председника Изборне комисије град-

ске општине Стари град, због поднете оставке, са 28. јуном 2013. године.

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

3. Против овог решења допуштена је жалба Управном суду у року од 24 часа од доношења решења.

Скупштина градске општине Стари град
I-01, број 06-79/13, 28. јуна 2013. године

Председник
Драган Видановић, с. р.

Скупштина градске општине Стари град у Београду на седници од 28. јуна 2013. године, на основу члана 35. Статута градске општине Стари град („Службени лист града Београда”, број 3/11 – пречишћен текст) и члана 44. и 52. став 2. Одлуке о променама одлуке о оснивању Јавног предузећа спортско рекреативно пословни центар „Милан Гале Мушкатировић” („Службени лист града Београда”, број 16/13), у својству оснивача, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА СТАТУТА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „МИЛАН ГАЛЕ МУШКАТИРОВИЋ”

Даје се сагласност на Одлуку о изменама и допунама Статута Јавног предузећа спортско рекреативно пословни центар „Милан Гале Мушкатировић”, из Београда, Тадеуша Кошћушка 63, коју је донео Управни одбор јавног предузећа 18. јуна 2013. године.

Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Стари град
I-01, број 06-79/13, 28. јуна 2013. године

Председник
Драган Видановић, с. р.

ЧУКАРИЦА

Скупштина градске општине Чукарица на 9. седници одржаној 27. јуна 2013. године на основу члана 24. Статута ГО Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08 и 15/10) донела је

ОДЛУКУ

О УСАГЛАШАВАЊУ СТАТУТА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА СА СТАТУТОМ ГРАДА БЕОГРАДА

Члан 1.

У члану 12. после првога става додају се два нова става која гласе:

„Градска општина Чукарица има право коришћења на стварима које су у јавној својини града.

Градска општина Чукарица има право јавне својине на покретним и непокретним стварима неопходним за рад органа и организација градске општине, у складу са посебном одлуком Скупштине града.”

Члан 2.

У члану 22. у ставу 1. тачка 5. брише се.

У истом члану и ставу, после тачке 6. додаје се нова тачка која гласи:

„ба доноси планове за постављање мањих монтажних објеката привременог карактера на површинама јавне намене (киосци, тезге и други покретни мобилијар) по претходно прибављеној сагласности организационих јединица Градске управе надлежних за послове урбанизма и саобраћаја, односно друге надлежне организације у складу са прописом града;”

У истом члану и ставу у тачки 7. после заграде и запете додају се речи: „балон хала спортске намене;”

У истом члану и ставу тачка 9. мења се и гласи:

„стара се о одржавању комуналног реда у градској општини Чукарица, спроводи прописе којима се уређује комунални ред и издаје одобрења за које је овим прописима утврђена надлежност градске општине; врши инспекцијски надзор у комуналној области, у складу са посебном одлуком Скупштине града;”

У истом члану и ставу тачка 10. мења се и гласи:

„обезбеђује коришћење пословног простора којим управља, одређује висину закупнине пословног простора и врши друге послове у вези са коришћењем пословног простора, у складу са законом и другим актима града;”

У истом члану и ставу у тачки 13. после речи: „старења” додају се речи: „чије дете није благовремено уписано, односно не похађа припремни предшколски програм”.

У истом члану и ставу тачка 15. мења се и гласи:

„доноси програм развоја спорта на нивоу градске општине Чукарица који је усклађен са програмом развоја спорта на нивоу града; учествује у изградњи о одржавању спортских објеката на свом подручју; обезбеђује средства за финансирање и суфинансирање програма којима се задовољавају потребе грађана у области спорта на подручју градске општине Чукарица; може оснивати установе у области спорта;”

У истом члану и ставу тачка 16. мења се и гласи:

„спроводи националну стратегију за младе и акциони план политике за младе града; утврђује акциони план политике за младе на подручју градске општине који је усклађен са акционим планом за спровођење стратегије за младе града; може основати савет за младе на нивоу градске општине; обезбеђује услове за реализацију програма установа и удружења младих и удружења за младе, која делује на подручју градске општине; може да оснује, прати и обезбеђује функционисање Канцеларије за младе на свом подручју;”

У истом члану и ставу после тачке 17. додаје се нова тачка која гласи:

„17а. одређује, односно одобрава продајно место на којем се обавља трговина на мало ван продајног објекта, као и време и начин те трговине у складу са законом;”

У истом члану и ставу у тачки 19. речи: „јавне расвете и сл” замењују се речима: „јавно осветљење и сл”.

У истом члану и ставу у тачка 19а мења се и гласи:

„учествује у заштити и спасавању људи, материјалних и културних добара и животне средине у ванредним ситуацијама и ублажавању и отклањању њихових последица,

учествује у развоју цивилне заштите и спровођењу мера и задатака цивилне заштите, образује штаб за ванредне ситуације на свом подручју, у складу са законом и актима града;”

У истом члану и ставу тачка 20. мења се и гласи:

„управља стварима у јавној својини града на којима има право коришћења у складу са законом;”

У истом члану и ставу у тачки 25. речи: „организација-ма инвалида” замењује се речима: „организацијама особа са инвалидитетом”.

Члан 3.

После члана 22. додаје се назив члана и нови члан који гласи:

„Послови које може вршити градска општина Чукарица

Члан 22а.

Градска општина може на основу акта градоначелника, у име и за рачун града, спроводити поступак јавног надметања, односно прикупљања писемних понуда за давање у закуп, односно отуђење, грађевинског земљишта у јавној својини града ради изградње објеката до 800 m² бруто развијене грађевинске површине, као и поступак давања у закуп односно отуђења грађевинског земљишта у јавној својини града непосредном погодбом ради легализације објеката до 800 m² бруто развијене грађевинске површине, у складу са законом и актима града.”

Члан 4.

У члану 16. после става 7. додаје се нови став који гласи:

„Месна заједница има право коришћења на стварима у јавној својини града, у складу са законом и прописима, односно другим актима града.”

Члан 5.

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

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-56/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ОДЛУКЕ О БУЏЕТУ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА ЗА 2013. ГОДИНУ

I. ОПШТИ ДЕО

Члан 1.

У Одлуци о буџету градске општине Чукарица за 2013. годину VIII-04 број 06-94/2012 од 26. децембра

2012. године (у даљем тексту: одлука) у Општем делу члан 1. мења се и гласи:

Приходи и расходи буџета градске општине Чукарица за 2013. годину, примања и издаци буџета општине по основу продаје, односно набавке финансијске имовине и датих кредита и задуживања и отплате дуга утврђени су у следећим износима, и то:

У динарима

А. Текући приходи и примања од нефинансијске имовине и текући расходи и издаци за нефинансијску имовину	Економска класификација	План за 2013. годину
I Текући приходи и примања од нефинанс. имовине (1. + 2. + 3. + 4.)	7+8	602.018.020
1. Текући буџетски приходи (1.1. + 1.2.)	7 / 01	523.288.000
1.1. Уступљени приходи	7	483.899.000
– Порез на доходак грађана	711	278.435.000
– Порез на имовину	713	205.464.000
1.2. Изворни приходи	7	39.389.000
– Приходи од камата	7411	3.500.000
– Приходи од закупа пословног простора (са ПДВ)	7421	22.711.000
– Општинске административне таксе	7422	2.000.000
– Приходи органа	7423	9.578.000
– Новчане казне	743351	270.000
– Мандатне казне	743353	30.000
– Мешовити приходи	745	1.300.000
2. Сопствени приходи корисника буџета	742, 744	59.911.100
3. Меморандумске ставке за рефундацију расхода	770	5.500.000
4. Наменска средства и трансфери	732, 733	13.318.920
5. Примања од продаје нефинансијске имовине	8	0
II Текући расходи и издаци за нефинансијску имовину (1. + 2.)	4 + 5	694.545.020
1. Текући расходи	4	666.314.778
– Расходи за запослене	41	318.699.223
– ришћење роба и услуга	42	209.112.486
– Трансфери осталим нивоима власти	463	35.800.000
– Остале дотације и трансфери	465	9.471.100
– Издаци за социјалну заштиту	47	15.450.170
– Остали расходи	44, 48, 49	77.781.799
2. Капитални расходи – издаци за нефинансијску имовину	5	28.230.242
III Буџетски суфицит – дефицит I - II		- 92.527.000
Б. РАЧУН ФИНАНСИРАЊА		
IV Примања по основу продаје финансијске имовине	92	0
V Примања од задуживања	91	0
VI Неутрошена средства из претходних година	321	92.527.000
VII Издаци за отплату главнице	61	0
VIII Издаци за набавку финансијске имовине	62	0
VIII НЕТО ФИНАНСИРАЊЕ (IV+V+VI-VII -VIII -III)		92.527.000

Члан 2.

Мења се члан 3. одлуке и гласи:

Укупни приходи и примања буџета ГО Чукарица за 2013. годину увећани за пренета средства износе укупно 694.545.020,00 динара и по врсти (економској класификацији), изворима и намени, утврђени су у следећим износима:

1. Укупни приходи и примања

Екон. клас.	Опис	Из буџета (извори 01)	Из осталих извора (извори 03, 04, 07, 13)	Укупни приходи у 2013. год.
1.	2.	3.	4.	5.(3.+4.)
311/321	Пренета средства за општу потрошњу (13)	-	92.527.000,00	92.527.000,00
	Приходи за општу потрошњу	464.246.164,30	78.730.020,00	542.976.184,30
711	Порез на доходак од грађана (01) – део за општу потрошњу	230.604.164,30	-	230.604.164,30
713	Порез на имовину (01)	205.464.000,00	-	205.464.000,00
732	Донације од међународних организација (06)	-	8.968.920,00	8.968.920,00
733	Наменски текући трансфери од других нивоа власти (07)	-	4.350.000,00	4.350.000,00
741	Приходи од имовине – камате (01)	3.500.000,00	-	3.500.000,00
742	Закуп пословног простора - део који се односи на пдв (01)	11.500.000,00	-	11.500.000,00
742	Општинске административне таксе (01)	2.000.000,00	-	2.000.000,00
742	Приходи које својом делатношћу остваре органи и корисници буџета (01 и 04)	9.578.000,00	59.500.000,00	69.078.000,00
743	Новчане казне и одузета имовинска корист (01)	300.000,00	-	300.000,00
744	Добровољни трансфери од физичких и правних лица (01)	-	411.100,00	411.100,00
745	Мешовити и неодређ. прих. (01)	1.300.000,00	-	1.300.000,00
770	Меморандумске ставке за рефундацију расхода (03 и 04)	-	5.500.000,00	5.500.000,00
	Буџетски приходи за наменску потрошњу – капитални буџет	59.041.835,70	-	59.041.835,70
711	Порез на доходак од грађана (01) – део за капитални буџет	47.830.835,70	-	47.830.835,70
742	Закуп пословног простора (део без пдв-а)	11.211.000,00	-	11.211.000,00
	Укупни приходи и примања:	523.288.000,00	171.257.020,00	694.545.020,00

Расходи и издаци по основним наменама утврђени су у следећим износима:

2. Укупни расходи и издаци

Ек. кл.	Назив	Из буџета (извор 01)	Из осталих извора (извори 03,04,06,07,13)	Укупни расходи и издаци у 2013. години
1.	2.	3.	4.	5.(3.+4.)
411	Плате и додаци запослених	221.151.923,53	25.644.076,47	246.796.000,00
412	Соц. доприноси на терет послодавца	38.852.300,00	5.470.923,53	44.323.223,53
413	Накнаде у натури	6.970.000,00	850.000,00	7.820.000,00
414	Социјална давања запосленима	4.892.000,00	5.196.000,00	10.088.000,00
415	Накнаде запосленима	1.696.000,00	2.404.000,00	4.100.000,00
416	Награде и остали пословни расходи	1.175.000,00	297.000,00	1.472.000,00
417	Одборнички додатак	1.695.000,00	2.405.000,00	4.100.000,00
421	Стални трошкови	41.757.000,00	7.795.659,00	49.552.659,00
422	Трошкови путовања	31.688.000,00	70.000,00	31.758.000,00
423	Услуге по уговору	21.864.000,00	23.196.548,00	45.060.548,00
424	Специјализоване услуге	14.309.000,00	15.089.000,00	29.398.000,00
425	Текуће поправке и одржавање	16.648.544,00	8.050.000,00	24.698.544,00
426	Материјал	10.783.140,77	17.861.593,86	28.644.734,63
444	Пратећи трошкови задужив.	-	46.799,14	46.799,14
463	Трансфери осталим нивоима власти	35.800.000,00	-	35.800.000,00
465	Остале донације, дотације и трансфери	8.592.800,00	878.300,00	9.471.100,00
471	Права из социјалног осигурања	5.640.000,00	-	5.640.000,00
472	Накнада за социјалну заштиту	7.650.000,00	2.160.170,00	9.810.170,00
481	Дотације невладиним организацијама	8.375.000,00	-	8.375.000,00
482	Пдв и остали порези	18.210.000,00	1.500.000,00	19.710.000,00
483	Новчане казне и пенали по решењу судова	-	40.350.000,00	40.350.000,00
499	Средства резерве	9.300.000,00	-	9.300.000,00
511	Зграде и објекти	10.818.291,70	8.320.000,00	19.138.291,70
512	Машине и опрема	5.420.000,00	3.671.950,00	9.091.950,00
541	Земљиште	-	-	-
	Укупни расходи и издаци	523.288.000,00	171.257.020,00	694.545.020,00

Исказани приходи и примања, расходи и издаци за 2013. годину су у равнотежи.

Члан 3.

Мења се члан 4. и гласи:

Одлуком о обиму средстава за вршење послова града и градских општина и утврђивању прихода који припадају граду, односно градским општинама у 2013. години, градској општини Чукарица опредељена су средства у укупном износу од 44.781.000,00 динара за наменски, односно капитални буџет, и састоји се од:

- 33.570.000,00 динара која се финансирају из дела прихода од пореза на доходак грађана, и
- 11.211.000,00 динара из прихода од издавања у закуп пословног простора (нето закуп).

Средства из става 1. овог члана увећавају се за износ од 14.260.835,70 динара буџетских прихода за општу потрошњу, тако да укупан Капитални буџет за 2013. годину износи 59.041.835,70 динара и у члану 3. ове одлуке, у Табели 2. – Укупни расходи и издаци утврђен је у оквиру следећих економских класификација: 425, 463, 465, 511 и 512.

Капитални буџет чине пројекти чија реализација траје дуже од годину дана, односно чији је век трајања, тј. коришћења дужи од пет година. У посебној Табели 3. приказани су планирани капитални пројекти за буџетску 2013. и наредне две године, финансирани из буџетских средстава (извор 01).

Табела 3 – Капитални пројекти

Економска класиф.	Функционална класификација	Опис пројекта	Извор финансирања – буџетска средства		
			2013. год.	2014. год.	2015. год.
425	130	Радови на адаптацији улаза, стаза, стаза око зграда, рампи за инвалиде	3.623.544,00	6.000.000,00	6.000.000,00
425	860	Санација постојећих јавних спортских игралишта	4.000.000,00	4.000.000,00	4.000.000,00
463	912	Трансфери основним школама са подручја Чукарице за текуће одржавање објеката	35.800.000,00	40.000.000,00	40.400.000,00
465	130	Трансфери скупштинама станара за уређење фасаде, степеништа и ходника и одржавање улаза	3.000.000,00	5.000.000,00	10.000.000,00
511	130	Уређење и адаптацију слободних површина у паркинг простор	4.318.291,70	8.000.000,00	10.000.000,00
511	130	Адаптација терена у нова игралишта за малу децу са оградивањем	6.000.000,00	8.000.000,00	16.000.000,00
512	860	Набавка и уградња опреме, односно справа за вежбање на отвореном	2.300.000,00	4.000.000,00	4.000.000,00
		Укупно:	59.041.835,70	75.000.000,00	90.400.000,00

Капитални пројекти утврђени у претходној табели за 2013. годину распоређују се финансијским плановима корисника буџета.

II. ПОСЕБАН ДЕО

Члан 4.

Мења се члан 5. Посебног дела одлуке и гласи:

Укупна средства утврђена у износу од 694.545.020,00 динара обухватају средства на подрачуну извршења буџета и средства на подрачунима за посебне намене директног и индиректних корисника који се воде у оквиру Консолидованог рачуна трезора ГО Чукарица.

Средства из става 1. овог члана распоређују се по корисницима и изворима у следећим износима:

Јед. бр. корисник	Раздео Глава	Функција	Бр. пози	Ек. Клас	Назив	Из буџета (извор 01)	Из осталих извора (извор 03, 04, 06, 07, 13)	Укупни расходи и издаци
1.	2.	3.	4	5	6	7	8	9.(7. + 8.)
4196	I 1.1.	130			ОПШТЕ УСЛУГЕ ОРГАНИ ОПШТИНЕ			
			1	411	Плате и додаци запослених	205.035.000,00	-	205.035.000,00
			2	412	Соц. доприн. на терет послодавца	36.701.300,00	-	36.701.300,00
			3	413	Накнаде у натури	6.500.000,00	800.000,00	7.300.000,00
			4	414	Соц. давања запосл.	522.000,00	4.078.000,00	4.600.000,00
			5	415	Накнаде запосленима	1.056.000,00	1.644.000,00	2.700.000,00
			6	416	Награде и остали пословни расх.	900.000,00	-	900.000,00
			7	417	Одборнички додатак	1.695.000,00	2.405.000,00	4.100.000,00
			8	421	Стални трошкови	27.800.000,00	2.100.000,00	29.900.000,00
			9	422	Трошкови путовања	1.650.000,00	-	1.650.000,00
			10	423	Услуге по уговору	18.054.000,00	9.949.000,00	28.003.000,00
			11	424	Специјализоване услуге	6.309.000,00	6.691.000,00	13.000.000,00
			12	426	Материјал	9.088.140,77	2.923.647,00	12.011.787,77
			13	425	Текуће поправке и одржавање	12.263.544,00	-	12.263.544,00
			14	465	Остале донације, дотац. и трансфери	4.300.000,00	411.100,00	4.711.100,00
			15	481	Дотације невладе. организацијама	5.275.000,00	-	5.275.000,00
					Црвени крст Чукарице	2.125.000,00	-	2.125.000,00
					Друшт. за цереб. парализу	390.000,00	-	390.000,00
					Удружења бораца Чукарице	390.000,00	-	390.000,00
					Дневни центар и клуб за старије Чукарице	170.000,00	-	170.000,00
					Центар за афирмацију културе Рома	400.000,00	-	400.000,00
					Остале дотације непрофит. организ.	1.800.000,00	-	1.800.000,00
			16	482	ПДВ и ост. порези и таксе	400.000,00	-	400.000,00
			17	483	Новчане казне по решењу судова	-	40.250.000,00	40.250.000,00

1.	2.	3.	4	5	6	7	8	9.(7. + 8.)
			18	499	Средства резерве	9.300.000,00	-	9.300.000,00
					Стална резерва	500.000,00		500.000,00
					Текућа резерве	8.800.000,00		8.800.000,00
			19	511	Зграде и објекти	10.318.291,70	1.835.000,00	12.153.291,70
			20	512	Машине и опрема	2.840.000,00	510.000,00	3.350.000,00
			21	541	Набавка земљишта	-	-	-
					Извори финансирања функције 130			
				01	Приходи из буџета	360.007.276,47	0,00	360.007.276,47
				03	Социјални доприноси	0,00	3.400.000,00	3.400.000,00
				04	Сопствени приходи	0,00	411.100,00	411.100,00
				07	Трансферна средства	0,00	3.050.000,00	3.050.000,00
				13	Пренета средства		66.735.647,00	66.735.647,00
					Укупно за функцију 130	360.007.276,47	73.596.747,00	433.604.023,47
		090			<i>Социјална заштита</i>			
			22	423	Уговорне услуге – пројекат ЕУ	-	3.988.920,00	3.988.920,00
			23	426	Материјал – пројекат ЕУ	-	12.040.000,00	12.040.000,00
			24	471	Помоћ у кући инвалидним и соц. угроженим лицима	1.300.000,00	-	1.300.000,00
			25	472	Помоћ појединцима, породицама и установама на унапређењу животног стандарда	4.300.000,00	2.160.170,00	6.460.170,00
					Извори финансирања функције 090			
				01	Приходи из буџета	5.600.000,00	-	5.600.000,00
				06	Донације од међунар. орг.	-	8.608.920,00	8.608.920,00
				07	Трансферна средства	-	1.300.000,00	1.300.000,00
				13	Пренета средства	-	8.280.170,00	8.280.170,00
					Укупно за функцију 090	5.600.000,00	18.189.090,00	23.789.090,00
		860			<i>Култура и спорт неклассификовани на другом месту</i>			
			26	424	Услуге организације манифестација из културе	2.300.000,00	3.200.000,00	5.500.000,00
			27	424	Услуге организације спортских манифест. и школског спорта	2.000.000,00	-	2.000.000,00
			28	425	Текуће поправке и одржавање постојећих спортских игралишта	4.000.000,00	-	4.000.000,00
			29	465	Дотације за културу	3.500.000,00	-	3.500.000,00
			30	481	Дотације спортским непрофитабилним организацијама	3.100.000,00	-	3.100.000,00
			31	512	Опрема за спорт – уградња справа за вежбање на отвореном	2.300.000,00	-	2.300.000,00
					Извори финансирања функције 860			
				01	Приходи из буџета	17.200.000,00	-	17.200.000,00
				13	Пренета средства	-	3.200.000,00	3.200.000,00
					Укупно за функцију 860	17.200.000,00	3.200.000,00	20.400.000,00
		912			<i>Основно образовање</i>			
			32	422	Превоз ученика	30.000.000,00	-	30.000.000,00
			33	463	Трансфери за текуће одржавање основних школа	35.800.000,00	-	35.800.000,00
					Извори финансирања функције 912			
				01	Приходи из буџета	65.800.000,00	-	65.800.000,00
					Укупно за функцију 912	65.800.000,00	-	65.800.000,00
		950			<i>Образовање које није дефинисано нивоом</i>			
			95	421	Стални трошкови – пројекти ЕУ	-	21.077,00	21.077,00
			34	423	Уговорне услуге – пројекти ЕУ	-	1.911.345,00	1.911.345,00
			35	426	Материјал – пројекти ЕУ	-	582.946,86	582.946,86
			36	444	Курсне разлике – пројекти ЕУ	-	6.799,14	6.799,14
			37	465	Донације и трансфери школама	792.800,00	467.200,00	1.260.000,00
			38	471	Трошкови смештаја и образовања деце са посебним потребама	4.340.000,00	-	4.340.000,00
			39	472	Ученичке награде	2.400.000,00	-	2.400.000,00
			40	472	Накнаде из буџета ученицима и студентима за одлазак на такмичење и усавршавање	950.000,00	-	950.000,00
			41	511	Капитално одржав. Објеката за потребе образов. – пројекат ЕУ	-	-	-
			42	512	Опрема – пројекат ЕУ	-	518.950,00	518.950,00
					Извори финансирања функције 950			
				01	Приходи из буџета	8.482.800,00	-	8.482.800,00
				06	Донације од међунар. орг.	-	360.000,00	360.000,00
				13	Пренета средства	-	3.148.318,00	3.148.318,00
					Укупно за функцију 950	8.482.800,00	3.508.318,00	11.991.118,00
					Укупно органи општине:	457.090.076,47	98.494.155,00	555.584.231,47
4197	1.2.	160			<i>Опште јавне услуге неклассификоване на другом месту</i>			
4217					Месне заједнице			
			43	421	Стални трошкови	6.810.000,00	1.320.574,82	8.130.574,82
			44	423	Услуге по уговору	300.000,00	100.000,00	400.000,00
			45	424	Специјализован услуге	-	-	-
			46	425	Текуће одржавање	100.000,00	100.000,00	200.000,00
			47	426	Материјал	100.000,00	50.000,00	150.000,00
			48	511	Зграде и грађевин. обј.	-	-	-

1.	2.	3.	4	5	6	7	8	9.(7. + 8.)
			49	512	Машине и опрема	-	100.000,00	100.000,00
					Извори финансирања функције 160:		0,00	7.310.000,00
			01		Приходи из буџета	7.310.000,00	1.500.000,00	1.500.000,00
			04		Сопствени приходи	0,00	170.574,82	170.574,82
			13		Пренета средства	0,00		
					Укупно за функцију 160 – месне заједнице	7.310.000,00	1.670.574,82	8.980.574,82
4218	1.3.	820			<i>Услуге културе</i>			
					Културни центар Чукарица			
			50	411	Плате и додаци запосл.	8.600.000,00	3.000.000,00	11.600.000,00
			51	412	Соц. допр. на терет послодавца	1.540.000,00	591.000,00	2.131.000,00
			52	413	Накнаде у натури	340.000,00	20.000,00	360.000,00
			53	414	Соц. давања запосл.	110.000,00	130.000,00	240.000,00
			54	415	Накнаде запосленима	240.000,00	300.000,00	540.000,00
			55	416	Награде и ост. посл. расх.	220.000,00	80.000,00	300.000,00
			56	421	Стални трошкови	4.847.000,00	1.230.000,00	6.077.000,00
			57	422	Трошкови путовања	38.000,00	-	38.000,00
			58	423	Услуге по уговору	1.770.000,00	170.000,00	1.940.000,00
			59	424	Специјализоване услуге	3.500.000,00	2.800.000,00	6.300.000,00
			60	425	Текуће попр.и одржав.	205.000,00	174.000,00	379.000,00
			61	426	Материјал	345.000,00	85.000,00	430.000,00
			62	482	Порези, казне и таксе	-	20.000,00	20.000,00
			63	511	Зграде и објекти	-	985.000,00	985.000,00
			64	512	Машине и опрема	180.000,00	1.100.000,00	1.280.000,00
					Укупно – КЦ Чукарица	21.935.000,00	10.685.000,00	32.620.000,00
4219	1.4.				<i>Галерија 73</i>			
			65	411	Плате и додаци запосл.	3.411.000,00	-	3.411.000,00
			66	412	Соц. допр. на терет послодавца	611.000,00	-	611.000,00
			67	413	Накнаде у натури	130.000,00	-	130.000,00
			68	414	Социјална давања зап.	30.000,00	488.000,00	518.000,00
			69	415	Накнаде запосленима	-	-	-
			70	416	Награде и ост. расх.	55.000,00	-	55.000,00
			71	421	Стални трошкови	680.000,00	-	680.000,00
			72	422	Трошкови путовања	-	-	-
			73	423	Услуге по уговору	980.000,00	167.283,00	1.147.283,00
			74	425	Текуће поправ. и одржав.	80.000,00	-	80.000,00
			75	426	Материјал	850.000,00	-	850.000,00
			76	482	Порези, казне и таксе	10.000,00	-	10.000,00
			77	512	Машине и опрема	100.000,00	-	100.000,00
					Укупно – „Галерија 73”	6.937.000,00	655.283,00	7.592.283,00
					Извори финансирања функције 820			
			01		Приходи из буџета	28.872.000,00		28.872.000,00
			03		Социјални доприноси	0,00	0,00	500.000,00
			04		Сопствени приходи	0,00	500.000,00	7.500.000,00
			13		Пренета средства	0,00	3.340.283,00	3.340.283,00
					Укупно за функцију 820 – културне установе	28.872.000,00	11.340.283,00	40.212.283,00
9792	1.5.	620			<i>Развој заједнице</i>			
					ЈП „Пословни простор општине Чукарица”			
			78	411	Плате и додаци запосл.	4.105.923,53	22.644.076,47	26.750.000,00
			79	412	Соц. допр. на терет послодавца	-	4.879.923,53	4.879.923,53
			80	413	Накнаде у натури	-	30.000,00	30.000,00
			81	414	Социјална давања запосл.	4.230.000,00	500.000,00	4.730.000,00
			82	415	Накнаде запосленима	400.000,00	460.000,00	860.000,00
			83	416	Награде и остали пословни расх.	-	217.000,00	217.000,00
			84	421	Стални трошкови	1.620.000,00	3.124.007,18	4.744.007,18
			85	422	Трошкови путовања	-	70.000,00	70.000,00
			86	423	Услуге по уговору	760.000,00	6.910.000,00	7.670.000,00
			87	424	Специјализоване услуге	200.000,00	2.398.000,00	2.598.000,00
			88	425	Текуће поправ. и одржав.	-	7.776.000,00	7.776.000,00
			89	426	Материјал	400.000,00	2.180.000,00	2.580.000,00
			90	444	Пратећи трош. задужив.	-	40.000,00	40.000,00
			91	482	Пдв и остали порези	17.800.000,00	1.480.000,00	19.280.000,00
			92	483	Нов. казне и пенали по решењу судова	-	100.000,00	100.000,00
			93	511	Зграде и објекти	500.000,00	5.500.000,00	6.000.000,00
			94	512	Машине и опрема	-	1.443.000,00	1.443.000,00
					Извори финансирања функције 620:			
			01		Приходи из буџета	30.015.923,53	0,00	30.015.923,53
			03		Социјални доприноси	0,00	100.000,00	100.000,00
			04		Сопствени приходи	0,00	52.000.000,00	52.000.000,00
			13		Пренета средства	0,00	7.652.007,18	7.652.007,18
					Укупно за функцију 620 – ЈП „Пословни прост. општине Чукарица”	30.015.923,53	59.752.007,18	89.767.930,71
					УКУПНО СВИ КОРИСНИЦИ	523.288.000,00	171.257.020,00	694.545.020,00

Члан 5.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”, а примењиваће се од 1. јануара 2013. године.

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-56/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица на 9. седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 66. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и члана 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ**О РАЗРЕШЕЊУ УПРАВНОГ ОДБОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА”**

1. Разрешава се Управни одбор Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” и то:

- председник:
Небојша Пршић и
- чланови:
Александар Милошевић,
Синиша Кадић,
Нада Зоњић,
Марко Вилотијевић,
Божо Рајковић,
Бојана Гвоздић,
Немања Марковић,
Јелена Лужаић,
Душко Дукић,
Гордана Јанић.

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

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-56/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица на 9. седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 66. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и члана 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ**О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА”**

1. Констатује се престанак мандата Надзорног одбора Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” у складу са чланом 66. Закона о јавним предузећима, и то:

- председнику
Гордани Џиновић и
- члановима:
Анђелку Ристићу и
Бојану Ружићу.

2. Послове Надзорног одбора прописане Законом о јавним предузећима наставља да обавља Управни одбор јавног предузећа, до именовања председника и чланова Надзорног одбора у складу са овим законом.

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

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-56/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица на 9. седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу чл. 12. и 13. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и члана 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ**О ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА И ЧЛАНОВА НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА”**

1. Именује се Надзорни одбор Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” и то:

- За председника:
– Небојша Пршић, дипломирани политиколог.
- За чланове:
– Милорад Милошевић, дипл. инж. машинства,
– Новак Максимовић, дипломирани просторни планер,
из реда запослених.

2. Мандат Надзорног одбора Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” траје четири године.

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

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-56/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

Скупштина градске општине Чукарица на 9. седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу чл. 25. и 26. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12), члана 19. Одлуке о промени оснивачког акта Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” („Службени лист града Београда”, број 27/13) и члана 24. Статута градске општине Чукарица („Службени лист града Београда”, бр. 44/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ**О ИМЕНОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ИМЕНОВАЊЕ ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПОСЛОВНИ ПРОСТОР ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА”**

1. Именује се Комисија за именовање директора Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица”, и то:

- за председника:
Жељко Бјелопетровић и
- за чланове:
1. Вера Спасојевић,
2. Божо Рајковић,

3. Драгица Радуловић,
4. Бранка Петровић.
2. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Чукарица
VIII-04 број 06-56/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Милан Стојић, с. р.

ЛАЗАРЕВАЦ

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 28. став 1. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/2008 и 15/10), донела је

ОДЛУКУ

О СПРОВОЂЕЊУ ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗА ИМЕНОВАЊЕ ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ „ТОПЛИФИКАЦИЈА” ЛАЗАРЕВАЦ

Члан 1.

Расписује се јавни конкурс за именовање директора Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац (у даљем тексту: јавно предузеће).

Члан 2.

Оглас о јавном конкурс, који је саставни део ове одлуке, објавиће се у „Службеном гласнику Републике Србије” и дневним новинама „Данас” у року од осам дана од дана доношења ове одлуке.

Након објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, оглас о јавном конкурс објавиће се и на интернет страници градске општине Лазаревац уз навођење дана када је оглас о јавном конкурс објављен у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 3.

Јавни конкурс за именовање директора јавног предузећа спровешће Комисија за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац, коју образује Скупштина градске општине Лазаревац (у даљем тексту: комисија).

Члан 4.

Рок за подношење пријава на јавни конкурс је 15 дана од дана објављивања јавног конкурса у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 5.

Пријаве на јавни конкурс са неопходном документацијом и доказима о испуњености услова подносе се Комисији препорученом пошљом путем поште или преко

писарнице Управе градске општине Лазаревац, у затвореној коверти на адресу: Скупштина градске општине Лазаревац, Комисији за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац, са назнаком: Пријава на јавни конкурс за именовање директора Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац, Карађорђева број 42, 11550 Лазаревац.

Неблаговремене, неразумљиве и пријаве уз које нису приложени сви потребни докази неће бити предмет разматрања, већ ће их комисија одбацити закључком против кога није допуштена посебна жалба.

Члан 6.

Комисија спроводи јавни конкурс тако што саставља списак кандидата који испуњавају услове за именовање и међу њима спроводи изборни поступак.

У изборном поступку, комисија врши оцењивање стручне оспособљености, знања и вештина кандидата ради састављања ранг листе кандидата.

Комисија у вршењу послова из става 2. овог члана треба да буде стручна, независна и непристрасна.

Члан 7.

Комисија ће вршити проверу и оцену:
– познавање система функционисања јавних предузећа, у складу са Законом о јавним предузећима,
– познавања делатности, рада и функционисања јавног предузећа за које се лице кандидује.

Члан 8.

Провера из члана 7. ове одлуке вршиће се путем усменог разговора комисије са кандидатима.

О датуму, времену и месту обављања усменог разговора комисија, писменим путем, благовремено обавештава кандидате, а најкасније пет дана пре дана одређеног за обављање усменог разговора.

Обавештење о датуму, времену и месту обављања усменог разговора комисија ће објавити на огласној табли Управе градске општине Лазаревац и на интернет страници градске општине Лазаревац.

Члан 9.

Након обављеног усменог разговора, сваки члан комисије бодовима од 1 до 5 бодује сваког кандидата понаособ.

Укупан број бодова који је кандидат добио утврђује се тако што се саберу бодови које је кандидат добио од свих чланова комисије.

Члан 10.

Након спроведеног изборног поступка, комисија саставља ранг-листу свих кандидата који су бодовани у изборном поступку.

Ранг-листа се саставља на основу укупног броја бодова које је освојио сваки кандидат.

На основу ранг-листе из става 1. овог члана, комисија саставља Листу за именовање са највише три најбоље рангирана кандидата са бројчано исказаним и утврђеним резултатима и доставља је Већу градске општине Лазаревац.

Истовремено са Листом за именовање, комисија доставља и записник о изборном поступку.

Члан 11.

У случају да два или више кандидата имају једнак број бодова, тако да није могуће одредити листу за именовање са три најбоље рангирана кандидата, комисија ће одредити додатни усмени разговор са кандидатима са истим бројем бодова.

О датуму, времену и месту обављања додатног усменог разговора комисија ће писаним путем обавестити кандидате из става 1. овог члана, најкасније три дана пре дана одређеног за обављање додатног усменог разговора.

Обавештење о датуму, времену и месту обављања додатног усменог разговора, комисија ће објавити на огласној табли Управе градске општине Лазаревац и на интернет-страници градске општине Лазаревац.

У погледу начина бодовања и утврђивања укупног броја бодова сваког кандидата, после обављеног додатног усменог разговора, примењују се одредбе члана 9. ове одлуке.

Одредбе о додатном усменом разговору обавезно садржи оглас о јавном конкурс.

Члан 12.

Веће градске општине Лазаревац, на основу Листе за именовање и записника о изборном поступку, припрема предлог акта о именовању и доставља га, са листом, Скупштини градске општине Лазаревац.

Члан 13.

Скупштина градске општине Лазаревац, након разматрања достављене Листе и предлога акта из члана 12. ове одлуке, одлучује о именовању директора јавног предузећа доношењем решења о именовању предложеног кандидата или неког другог кандидата са листе.

Решење о именовању директора је коначно.

Члан 14.

Решење о именовању доставља се лицу које је именовано за директора и објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије” и „Службеном листу града Београда”.

Решење из става 1. овог члана са образложењем обавезно се објављује на интернет страници градске општине Лазаревац.

По примерак решења о именовању са образложењем доставља се и свим кандидатима који су учествовали у поступку јавног конкурса.

Члан 15.

Кандидату који је учествовао у изборном поступку, на његов захтев, комисија је дужна да у року од два дана од дана пријема захтева омогући увид у документацију јавног конкурса, под надзором комисије.

О датуму, времену и месту увида у документацију, комисија ће обавестити подносиоца захтева писаним или телефонским путем.

Члан 16.

Именовани кандидат дужан је да ступи на рад у року од осам дана од дана објављивања решења о именовању у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Рок из става 1. овог члана Скупштина градске општине Лазаревац из оправданих разлога може продужити за још осам дана.

Члан 17.

Ако именовано лице не ступи на рад у року који му је одређен, Скупштина градске општине Лазаревац може да именује неког другог кандидата са листе кандидата.

Ако нико од кандидата са листе за именовање не ступи на рад у року који му је одређен, Веће градске општине Лазаревац одлучиће о даљем току поступка.

Ако ни после спроведеног јавног конкурса Скупштини градске општине Лазаревац не буде предложен кандидат за именовање због тога што је комисија утврдила да ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку не испуњава услове за именовање или ако Скупштина градске општине Лазаревац не именује предложеног кандидата или другог кандидата са листе, спроводи се нови јавни конкурс на начин и по поступку прописаним законом.

Члан 18.

Лице задужено за пријем и техничку обраду пријава на конкурс, и за давање обавештења о јавном конкурс је Данијела Радовановић, виши стручни сарадник за нормативно-правне и скупштинске послове.

Члан 19.

Ову одлуку доставити Комисији за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац и објавити је на интернет страници градске општине Лазаревац.

Члан 20.

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 28. став 1. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/2008 и 15/10), донела је

ОДЛУКУ

О СПРОВОЂЕЊУ ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗА ИМЕНОВАЊЕ ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА КОМУНАЛНУ ПРИВРЕДУ „ЛАЗАРЕВАЦ” ЛАЗАРЕВАЦ

Члан 1.

Расписује се јавни конкурс за именовање директора Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац”, Лазаревац (у даљем тексту: јавно предузеће).

Члан 2.

Оглас о јавном конкурс, који је саставни део ове одлуке, објавиће се у „Службеном гласнику Републике Србије” и дневним новинама „Данас” у року од осам дана од дана доношења ове одлуке.

Након објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, оглас о јавном конкурс објавиће се и на интернет страници градске општине Лазаревац уз навођење дана када је оглас о јавном конкурс објављен у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 3.

Јавни конкурс за именовање директора јавног предузећа спровешће Комисија за именовање директора јавних

предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац, коју образује Скупштина градске општине Лазаревац (у даљем тексту: комисија)

Члан 4.

Рок за подношење пријава на јавни конкурс је 15 дана од дана објављивања јавног конкурса у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 5.

Пријаве на јавни конкурс са неопходном документацијом и доказима о испуњености услова подносе се комисији препорученом пошиљком путем поште или преко писарнице Управе градске општине Лазаревац, у затвореној коверти на адресу: Скупштина градске општине Лазаревац, Комисији за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац, са назнаком: Пријава на јавни конкурс за именовање директора Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац”, Лазаревац, Карађорђева број 42, 11550 Лазаревац.

Неблаговремене, неразумљиве и пријаве уз које нису приложени сви потребни докази неће бити предмет разматрања, већ ће их комисија одбацити закључком против кога није допуштена посебна жалба.

Члан 6.

Комисија спроводи јавни конкурс тако што саставља списак кандидата који испуњавају услове за именовање и међу њима спроводи изборни поступак.

У изборном поступку, комисија врши оцењивање стручне оспособљености, знања и вештина кандидата ради састављања ранг листе кандидата.

Комисија у вршењу послова из става 2. овог члана треба да буде стручна, независна и непристрасна.

Члан 7.

Комисија ће вршити проверу и оцену:

- познавања система функционисања јавних предузећа, у складу са Законом о јавним предузећима,
- познавања делатности, рада и функционисања јавног предузећа за које се лице кандидује.

Члан 8.

Провера из члана 7. ове одлуке вршиће се путем усменог разговора комисије са кандидатом.

О датуму, времену и месту обављања усменог разговора комисија, писменим путем, благовремено обавештава кандидате, а најкасније пет дана пре дана одређеног за обављање усменог разговора.

Обавештење о датуму, времену и месту обављања усменог разговора комисија ће објавити на огласној табли Управе градске општине Лазаревац и на интернет-страници градске општине Лазаревац.

Члан 9.

Након обављеног усменог разговора, сваки члан комисије бодовима од 1 до 5 бодује сваког кандидата понаособ.

Укупан број бодова који је кандидат добио утврђује се тако што се саберу бодови које је кандидат добио од свих чланова комисије.

Члан 10.

Након спроведеног изборног поступка, комисија саставља ранг-листу свих кандидата који су бодовани у изборном поступку.

Ранг-листа се саставља на основу укупног броја бодова које је освојио сваки кандидат.

На основу ранг-листе из става 1. овог члана, комисија саставља Листу за именовање са највише три најбоље рангирана кандидата са бројчано исказаним и утврђеним резултатима и доставља је Већу градске општине Лазаревац.

Истовремено са Листом за именовање, комисија доставља и записник о изборном поступку.

Члан 11.

У случају да два или више кандидата имају једнак број бодова, тако да није могуће одредити листу за именовање са три најбоље рангирана кандидата, комисија ће одредити додатни усмени разговор са кандидатима са истим бројем бодова.

О датуму, времену и месту обављања додатног усменог разговора, комисија ће писаним путем обавестити кандидате из става 1. овог члана, најкасније три дана пре дана одређеног за обављање додатног усменог разговора.

Обавештење о датуму, времену и месту обављања додатног усменог разговора, комисија ће објавити на огласној табли Управе градске општине Лазаревац и на интернет страници градске општине Лазаревац.

У погледу начина бодовања и утврђивања укупног броја бодова сваког кандидата, после обављеног додатног усменог разговора, примењују се одредбе члана 9. ове одлуке.

Одредбе о додатном усменом разговору обавезно садржи оглас о јавном конкурс.

Члан 12.

Веће градске општине Лазаревац, на основу Листе за именовање и записника о изборном поступку, припрема предлог акта о именовању и доставља га, са листом, Скупштини градске општине Лазаревац.

Члан 13.

Скупштина градске општине Лазаревац, након разматрања достављене листе и предлога акта из члана 12. ове одлуке, одлучује о именовању директора јавног предузећа доношењем решења о именовању предложеног кандидата или неког другог кандидата са листе.

Решење о именовању директора је коначно.

Члан 14.

Решење о именовању доставља се лицу које је именовано за директора и објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије” и „Службеном листу града Београда”.

Решење из става 1. овог члана са образложењем обавезно се објављује на интернет страници градске општине Лазаревац.

По примерак решења о именовању са образложењем доставља се и свим кандидатима који су учествовали у поступку јавног конкурса.

Члан 15.

Кандидату који је учествовао у изборном поступку, на његов захтев, комисија је дужна да у року од два дана од дана пријема захтева омогући увид у документацију јавног конкурса, под надзором комисије.

О датуму, времену и месту увида у документацију, комисија ће обавестити подносиоца захтева писаним или телефонским путем.

Члан 16.

Именовани кандидат дужан је да ступи на рад у року од осам дана од дана објављивања решења о именовану у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Рок из става 1. овог члана Скупштина градске општине Лазаревац из оправданих разлога може продужити за још осам дана.

Члан 17.

Ако именовано лице не ступи на рад у року који му је одређен, Скупштина градске општине Лазаревац може да именује неког другог кандидата са листе кандидата.

Ако нико од кандидата са листе за именоване не ступи на рад у року који му је одређен, Веће градске општине Лазаревац одлучиће о даљем току поступка.

Ако ни после спроведеног јавног конкурса Скупштини градске општине Лазаревац не буде предложен кандидат за именоване због тога што је комисија утврдила да ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку не испуњава услове за именоване или ако Скупштина градске општине Лазаревац не именује предложеног кандидата или другог кандидата са листе, спроводи се нови јавни конкурс на начин и по поступку прописаним законом.

Члан 18.

Лице задужено за пријем и техничку обраду пријава на конкурс, и за давање обавештења о јавном конкурс у је Данијела Радовановић, виши стручни сарадник за нормативно-правне и скупштинске послове.

Члан 19.

Ову одлуку доставити Комисији за именоване директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац и објавити је на интернет страници градске општине Лазаревац.

Члан 20.

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180//2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 28. став 1. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/2008 и 15/10), донела је

ОДЛУКУ

О СПРОВОЂЕЊУ ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗА ИМЕНОВАЊЕ ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ДИРЕКЦИЈА ЛАЗАРЕВАЦ

Члан 1.

Расписује се јавни конкурс за именоване директора Јавног предузећа Дирекција Лазаревац (у даљем тексту: јавно предузеће).

Члан 2.

Оглас о јавном конкурс у, који је саставни део ове одлуке, објавиће се у „Службеном гласнику Републике Србије”

и дневним новинама „Данас” у року од осам дана од дана доношења ове одлуке.

Након објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, оглас о јавном конкурс у објавиће се и на интернет страници градске општине Лазаревац уз навођење дана када је оглас о јавном конкурс у објављен у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 3.

Јавни конкурс за именоване директора јавног предузећа спровешће Комисија за именоване директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац, коју образује Скупштина градске општине Лазаревац (у даљем тексту: комисија)

Члан 4.

Рок за подношење пријава на јавни конкурс је 15 дана од дана објављивања јавног конкурса у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 5.

Пријаве на јавни конкурс са неопходном документацијом и доказима о испуњености услова подносе се комисији препорученом поштом путем поште или преко писарнице Управе градске општине Лазаревац, у затвореној коверти на адресу: Скупштина градске општине Лазаревац, Комисији за именоване директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац, са назнаком: Пријава на јавни конкурс за именоване директора Јавног предузећа Дирекција Лазаревац, Карађорђево број 42, 11550 Лазаревац.

Неблаговремене, неразумљиве и пријаве уз које нису приложени сви потребни докази неће бити предмет разматрања, већ ће их комисија одбацити закључком против кога није допуштена посебна жалба.

Члан 6.

Комисија спроводи јавни конкурс тако што саставља списак кандидата који испуњавају услове за именоване и међу њима спроводи изборни поступак.

У изборном поступку, комисија врши оцењивање стручне оспособљености, знања и вештина кандидата ради састављања ранг-листе кандидата.

Комисија у вршењу послова из става 2. овог члана треба да буде стручна, независна и непристрасна.

Члан 7.

Комисија ће вршити проверу и оцену:
– познавања система функционисања јавних предузећа, у складу са Законом о јавним предузећима,
– познавања делатности, рада и функционисања јавног предузећа за које се лице кандидује.

Члан 8.

Провера из члана 7. ове одлуке вршиће се путем усменог разговора комисије са кандидатом.

О датуму, времену и месту обављања усменог разговора комисија, писменим путем, благовремено обавештава кандидате, а најкасније пет дана пре дана одређеног за обављање усменог разговора.

Обавештење о датуму, времену и месту обављања усменог разговора комисија ће објавити на огласној табли Управе градске општине Лазаревац и на интернет страници градске општине Лазаревац.

Члан 9.

Након обављеног усменог разговора, сваки члан комисије бодовима од 1 до 5 бодује сваког кандидата понаособ.

Укупан број бодова који је кандидат добио утврђује се тако што се саберу бодови које је кандидат добио од свих чланова комисије.

Члан 10.

Након спроведеног изборног поступка, Комисија саставља ранг-листу свих кандидата који су бодовани у изборном поступку.

Ранг-листа се саставља на основу укупног броја бодова које је освојио сваки кандидат.

На основу ранг-листе из става 1. овог члана, комисија саставља Листу за именовање са највише три најбоље рангирана кандидата са бројчано исказаним и утврђеним резултатима и доставља је Већу градске општине Лазаревац.

Истовремено са Листом за именовање, комисија доставља и записник о изборном поступку.

Члан 11.

У случају да два или више кандидата имају једнак број бодова, тако да није могуће одредити листу за именовање са три најбоље рангирана кандидата, комисија ће одредити додатни усмени разговор са кандидатима са истим бројем бодова.

О датуму, времену и месту обављања додатног усменог разговора, комисија ће писаним путем обавестити кандидате из става 1. овог члана, најкасније три дана пре дана одређеног за обављање додатног усменог разговора.

Обавештење о датуму, времену и месту обављања додатног усменог разговора, комисија ће објавити на огласној табли Управе градске општине Лазаревац и на интернет-страници градске општине Лазаревац.

У погледу начина бодовања и утврђивања укупног броја бодова сваког кандидата, после обављеног додатног усменог разговора, примењују се одредбе члана 9. ове одлуке.

Одредбе о додатном усменом разговору обавезно садржи оглас о јавном конкурс.

Члан 12.

Веће градске општине Лазаревац, на основу Листе за именовање и записника о изборном поступку, припрема предлог акта о именовању и доставља га, са листом, Скупштини градске општине Лазаревац.

Члан 13.

Скупштина градске општине Лазаревац, након разматрања достављене листе и предлога акта из члана 12. ове одлуке, одлучује о именовању директора јавног предузећа доношењем решења о именовању предложеног кандидата или неког другог кандидата са листе.

Решење о именовању директора је коначно.

Члан 14.

Решење о именовању доставља се лицу које је именовано за директора и објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије” и „Службеном листу града Београда”.

Решење из става 1. овог члана са образложењем обавезно се објављује на интернет страници градске општине Лазаревац.

По примерак решења о именовању са образложењем доставља се и свим кандидатима који су учествовали у поступку јавног конкурса.

Члан 15.

Кандидату који је учествовао у изборном поступку, на његов захтев, комисија је дужна да у року од два дана од дана пријема захтева омогући увид у документацију јавног конкурса, под надзором комисије.

О датуму, времену и месту увида у документацију, комисија ће обавестити подносиоца захтева писаним или телефонским путем.

Члан 16.

Именовани кандидат дужан је да ступи на рад у року од осам дана од дана објављивања решења о именовању у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Рок из става 1. овог члана Скупштина градске општине Лазаревац из оправданих разлога може продужити за још осам дана.

Члан 17.

Ако именовано лице не ступи на рад у року који му је одређен, Скупштина градске општине Лазаревац може да именује неког другог кандидата са листе кандидата.

Ако нико од кандидата са листе за именовање не ступи на рад у року који му је одређен, Веће градске општине Лазаревац одлучиће о даљем току поступка.

Ако ни после спроведеног јавног конкурса Скупштини градске општине Лазаревац не буде предложен кандидат за именовање због тога што је комисија утврдила да ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку не испуњава услове за именовање или ако Скупштина градске општине Лазаревац не именује предложеног кандидата или другог кандидата са листе, спроводи се нови јавни конкурс на начин и по поступку прописаним законом.

Члан 18.

Лице задужено за пријем и техничку обраду пријава на конкурс, и за давање обавештења о јавном конкурс је Данијела Радовановић, виши стручни сарадник за нормативно-правне и скупштинске послове.

Члан 19.

Ову одлуку доставити Комисији за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац и објавити је на интернет страници градске општине Лазаревац.

Члан 20.

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 28. став 1. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/2008 и 15/10), донела је

ОДЛУКУ

О СПРОВОЂЕЊУ ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗА ИМЕНОВАЊЕ ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИНФОРМИСАЊЕ „РАДИО-ЛАЗАРЕВАЦ” У ЛАЗАРЕВЦУ

Члан 1.

Расписује се јавни конкурс за именовање директора Јавног предузећа за информисање „Радио-Лазаревац” у Лазаревцу (у даљем тексту: јавно предузеће).

Члан 2.

Оглас о јавном конкурсy, који је саставни део ове одлуке, објавиће се у „Службеном гласнику Републике Србије” и дневним новинама „Данас” у року од осам дана од дана доношења ове одлуке.

Након објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, оглас о јавном конкурсy објавиће се и на интернет-страници градске општине Лазаревац уз навођење дана када је оглас о јавном конкурсy објављен у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 3.

Јавни конкурс за именовање директора јавног предузећа спровешће Комисија за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац, коју образује Скупштина градске општине Лазаревац (у даљем тексту: комисија)

Члан 4.

Рок за подношење пријава на јавни конкурс је 15 дана од дана објављивања јавног конкурса у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 5.

Пријаве на јавни конкурс са неопходном документацијом и доказима о испуњености услова подносе се комисији препорученом поштом путем поште или преко писарнице Управе градске општине Лазаревац, у затвореној коверти на адресу: Скупштина градске општине Лазаревац, Комисији за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац, са назнаком: Пријава на јавни конкурс за именовање директора Јавног предузећа за информисање „Радио-Лазаревац” у Лазаревцу, Карађорђева број 42, 11550 Лазаревац.

Неблаговремене, неразумљиве и пријаве уз које нису приложени сви потребни докази неће бити предмет разматрања, већ ће их комисија одбацити закључком против кога није допуштена посебна жалба.

Члан 6.

Комисија спроводи јавни конкурс тако што саставља списак кандидата који испуњавају услове за именовање и међу њима спроводи изборни поступак.

У изборном поступку, комисија врши оцењивање стручне оспособљености, знања и вештина кандидата ради састављања ранг-листе кандидата.

Комисија у вршењу послова из става 2. овог члана треба да буде стручна, независна и непристрасна.

Члан 7.

Комисија ће вршити проверу и оцену:

- познавања система функционисања јавних предузећа, у складу са Законом о јавним предузећима,
- познавања делатности, рада и функционисања јавног предузећа за које се лице кандидује.

Члан 8.

Провера из члана 7. ове одлуке вршиће се путем усменог разговора комисије са кандидатом.

О датуму, времену и месту обављања усменог разговора комисија, писменим путем, благовремено обавештава кандидате, а најкасније пет дана пре дана одређеног за обављање усменог разговора.

Обавештење о датуму, времену и месту обављања усменог разговора комисија ће објавити на огласној табли Управе градске општине Лазаревац и на интернет-страници градске општине Лазаревац.

Члан 9.

Након обављеног усменог разговора, сваки члан комисије бодовима од 1 до 5 бодује сваког кандидата понаособ.

Укупан број бодова који је кандидат добио утврђује се тако што се саберу бодови које је кандидат добио од свих чланова комисије.

Члан 10.

Након спроведеног изборног поступка, комисија саставља ранг-листу свих кандидата који су бодовани у изборном поступку.

Ранг-листа се саставља на основу укупног броја бодова које је освојио сваки кандидат.

На основу ранг-листе из става 1. овог члана, комисија саставља Листу за именовање са највише три најбоље рангирана кандидата са бројчано исказаним и утврђеним резултатима и доставља је Већу градске општине Лазаревац.

Истовремено са Листом за именовање, комисија доставља и записник о изборном поступку.

Члан 11.

У случају да два или више кандидата имају једнак број бодова, тако да није могуће одредити листу за именовање са три најбоље рангирана кандидата, комисија ће одредити додатни усмени разговор са кандидатима са истим бројем бодова.

О датуму, времену и месту обављања додатног усменог разговора комисија ће писаним путем обавестити кандидате из става 1. овог члана, најкасније три дана пре дана одређеног за додатни усмени разговор.

Обавештење о датуму, времену и месту обављања додатног усменог разговора, комисија ће објавити на огласној табли Управе градске општине Лазаревац и на интернет-страници градске општине Лазаревац.

У погледу начина бодовања и утврђивања укупног резултата сваког кандидата, после обављеног додатног усменог разговора, примењују се одредбе члана 9. ове одлуке.

Одредбе о додатном усменом разговору обавезно садржи оглас о јавном конкурсy.

Члан 12.

Веће градске општине Лазаревац, на основу Листе за именовање и записника о изборном поступку, припрема предлог акта о именовању и доставља га, са листом, Скупштини градске општине Лазаревац.

Члан 13.

Скупштина градске општине Лазаревац, након разматрања достављене листе и предлога акта из члана 12. ове одлуке, одлучује о именовању директора јавног предузећа доношењем решења о именовању предложеног кандидата или неког другог кандидата са листе.

Решење о именовању директора је коначно.

Члан 14.

Решење о именовану доставља се лицу које је именовано за директора и објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије” и „Службеном листу града Београда”.

Решење из става 1. овог члана са образложењем обавезно се објављује на интернет страници градске општине Лазаревац.

По примерак решења о именовану са образложењем доставља се и свим кандидатима који су учествовали у поступку јавног конкурса.

Члан 15.

Кандидату који је учествовао у изборном поступку, на његов захтев, комисија је дужна да у року од два дана од дана пријема захтева омогући увид у документацију јавног конкурса, под надзором комисије.

О датуму, времену и месту увида у документацију, комисија ће обавестити подносиоца захтева писаним или телефонским путем.

Члан 16.

Именовани кандидат дужан је да ступи на рад у року од осам дана од дана објављивања решења о именовану у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Рок из става 1. овог члана Скупштина градске општине Лазаревац из оправданих разлога може продужити за још осам дана.

Члан 17.

Ако именовано лице не ступи на рад у року који му је одређен, Скупштина градске општине Лазаревац може да именује неког другог кандидата са листе кандидата.

Ако нико од кандидата са листе за именовање не ступи на рад у року који му је одређен, Веће градске општине Лазаревац одлучиће о даљем току поступка.

Ако ни после спроведеног јавног конкурса Скупштини градске општине Лазаревац не буде предложен кандидат за именовање због тога што је комисија утврдила да ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку не испуњава услове за именовање или ако Скупштина градске општине Лазаревац не именује предложеног кандидата или другог кандидата са листе, спроводи се нови јавни конкурс на начин и по поступку прописаним законом.

Члан 18.

Лице задужено за пријем и техничку обраду пријава на конкурс, и за давање обавештења о јавном конкурсима је Данијела Радовановић, виши стручни сарадник за нормативно-правне и скупштинске послове.

Члан 19.

Ову одлуку доставити Комисији за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац и објавити је на интернет страници градске општине Лазаревац.

Члан 20.

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 50. ст. 2. и 3. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА УПРАВЉАЊЕ И КОРИШЋЕЊЕ РЕГИОНАЛНОГ ВИШЕНАМЕНСКОГ ХИДРОСИСТЕМА СТУБО-РОВНИ „КОЛУБАРА” ЗА 2013. ГОДИНУ

1. Даје се сагласност на Измене и допуне Програма пословања Јавног предузећа за управљање и коришћење регионалног вишенаменског хидросистема Стубо-ровни „Колубара” за 2013. годину, које је донео Управни одбор Јавног предузећа за управљање и коришћење регионалног вишенаменског хидросистема Стубо-Ровни „Колубара” Ваљево на седници одржаној 30. априла 2013. године.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 50. ст. 2. и 3. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12), члана 33. став 1. тачка 2. Одлуке о оснивању Јавног предузећа Дирекција Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 17/95, 4/01, 2/02, 56/08, 12/13 и 22/13) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРВЕ ИЗМЕНЕ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА И РАДА СА ФИНАНСИЈСКИМ ПЛАНОМ ЗА 2013. ГОДИНУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ДИРЕКЦИЈА ЛАЗАРЕВАЦ

1. Даје се сагласност на Прве измене Програма пословања и рада са финансијским планом за 2013. годину Јавног предузећа Дирекција Лазаревац, које је донео Управни одбор Јавног предузећа Дирекција Лазаревац на седници одржаној 5. јуна 2013. године.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 50. ст. 2. и 3. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12), члана 31. став 1. тачка 2. Одлуке о оснивању Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 32/07 – пречишћен текст и 12/13) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРОГРАМ ПОСЛОВАЊА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ „ТОПЛИФИКАЦИЈА” ЛАЗАРЕВАЦ ЗА 2013. ГОДИНУ – ПРВА ИЗМЕНА

1. Даје се сагласност на Програм пословања Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац за 2013. годину – Прва измена, који је донео Управни одбор Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац под бројем: 191/1-1 на седници одржаној 16. маја 2013. године.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 6. став 2. Одлуке о оснивању Туристичке организације градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, број 16/13) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА И ЧЛАНА УПРАВНОГ ОДБОРА ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЛАЗАРЕВАЦ

1. Именују се у Управни одбор Туристичке организације градске општине Лазаревац, на период од четири године, са даном доношења решења и то:

за председника

– Братислав Милосављевић, економиста, из Лазаревца и за члана

– Ђорђе Букнић, машинбравар, из Лазаревца.

2. Члана Управног одбора Туристичке организације градске општине Лазаревац – представника запослених, Скупштина градске општине Лазаревац именовале накнадно посебним решењем

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

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 6. став 2. Одлуке о оснивању Туристичке организације градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, број 16/13) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА И ЧЛАНА НАДЗОРНОГ ОДБОРА ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЛАЗАРЕВАЦ

1. Именују се у Надзорни одбор Туристичке организације градске општине Лазаревац, на период од четири године, са даном доношења решења и то:

за председника

– Бојана Сајић, професор разредне наставе, из Лазаревца и

за члана

– Срећко Радовановић, апсолвент производног машинства, из Лазаревца.

2. Члана Надзорног одбора Туристичке организације градске општине Лазаревац – представника запослених, Скупштина градске општине Лазаревац именовале накнадно посебним решењем

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

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 6. став 2. Одлуке о оснивању Туристичке организације градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, број 16/13) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ДИРЕКТОРА ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЛАЗАРЕВАЦ

1. Именује се за директора Туристичке организације градске општине Лазаревац, на период од четири године, са даном доношења решења Снежана Гајић, професор разредне наставе, из Лазаревца.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 11. Одлуке о оснивању Фонда „Музеј Колубарске битке” („Службени лист града Београда”, број 12/13) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА, ЗАМЕНИКА ПРЕДСЕДНИКА И ЧЛАНОВА УПРАВНОГ ОДБОРА ФОНДА „МУЗЕЈ КОЛУБАРСКЕ БИТКЕ”

1. Именују се у Управни одбор Фонда „Музеј Колубарске битке”, на време од четири године, са даном доношења решења и то:

за председника

– Срђан Ђумић, дипл. историчар, из Лазаревца,

за заменика председника

– Вера Недељковић, дипл. археолог из Петке,

за чланове

– Јагода Недељковић, дипл. археолог из Лазаревца,

– Родољуб Божовић, допл. правник из Лазаревца,

– Михаило Степановић, аутоелектричар из Лукавице.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу чл. 26. и 27. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/2012) и члана 24. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/08 и 15/10), донела је

РЕШЕЊЕ

О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ИМЕНОВАЊЕ ДИРЕКТОРА ЈАВНИХ ПРЕДУЗЕЋА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАДСКА ОПШТИНА ЛАЗАРЕВАЦ

1. Образује се Комисија за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац.

У Комисију из претходног става именују се, на период од три године, и то:

За председника

– Милица Тошанић из Лазаревца,

За чланове:

– Ивко Марић, лекар из Лазаревца,

– Милован Аночић, дипл. правник,

– Милоје Живановић, на предлог Сталне конференције градова и општина.

2. Поред председника и чланова из тачке 1. овог решења, за члана Комисије за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац, именују се и:

– Милица Дамњановић, члан Надзорног одбора ЈПКП „Лазаревац”, Лазаревац за спровођење јавног конкурса за именовање директора Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац”, Лазаревац,

– Ђорђе Симић, члан Надзорног одбора ЈП „Топлификација” Лазаревац за спровођење јавног конкурса за именовање директора Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац,

– Слободан Ђатовић, члан Надзорног одбора Јавног предузећа Дирекција Лазаревац, за спровођење јавног конкурса за именовање директора Јавног предузећа Дирекција Лазаревац

– Иванка Ивановић, члан Надзорног одбора ЈП за информисање „Радио-Лазаревац” за спровођење јавног конкурса за именовање директора Јавног предузећа за информисање „Радио-Лазаревац” у Лазаревцу.

3. Чланови комисије из тачке 2. овог решења именују се за свако појединачно именовање директора.

4. Стручне и административно-техничке послове за потребе комисије обављаће Данијела Радовановић, виши стручни сарадник за нормативно правне и скупштинске послове.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

Скупштина градске општине Лазаревац на седници одржаној 27. јуна 2013. године, на основу члана 98. став 3. Статута градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, бр. 43/08 и 15/10), а поводом Предлога за промену Статута градске општине Лазаревац, донела је

ЗАКЉУЧАК

О ПРИСТУПАЊУ ПРОМЕНИ СТАТУТА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЛАЗАРЕВАЦ

1. Приступа се промени Статута градске општине Лазаревац.

2. Образује се Комисија за израду Нацрта одлуке о промени Статута градске општине Лазаревац, у саставу:

председник:

– Небојша Булатовић, представник Социјалистичке партије Србије,

чланови

– Михаило Гајић, представник Српске напредне странке

– Јелица Павловић, представник Демократске странке,

– Драгана Трајковић, представник Српске радикалне странке,

– Милан Радојичић, представник Демократске странке Србије,

– Милорад Вукић, представник Партије уједињених пензионера Србије,

– Милица Максимовић, представник Групе грађана „Клуб љубитеља Лазаревца”,

– Владимир Илић, представник Јединствене Србије.

3. Стручне и административне послове за потребе комисије обављаће Секретар Скупштине градске општине Лазаревац и Служба за скупштинске послове, послове извршних органа и прописе.

4. Комисија ће израдити Нацрт одлуке о промени Статута градске општине Лазаревац и доставити га Већу градске општине Лазаревац у року од 15 дана од дана доношења овог закључка.

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

Скупштина градске општине Лазаревац
III-09 број 06-180/2013, 27. јуна 2013. године

Председник
Драган Милинковић, с. р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13), члана 82. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комунално и стамбеној делатности у Београду („Службени гласник РС”, бр. 98/12 и „Службени лист града Београда”, број 55/12), Савез синдиката Србије – Синдикална организација ГСП „Београд” и Синдикат „Слога-ГСП”, као репрезентативни синдикати у ЈКП ГСП „Београд”, директор ЈКП ГСП „Београд” и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА – ГРАДСКОГ САОБРАЋАЈНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАД”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном комуналном предузећу – Градском саобраћајном предузећу „Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених (у даљем тексту: запослени), права синдиката и послодавца, као и међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката.

Члан 2.

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

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

Послодавац у смислу одредби овог уговора је Јавно комунално предузеће-Градско саобраћајно предузеће „Београд”.

Репрезентативним синдикатом у предузећу сматра се синдикат који испуњава услове предвиђене одредбама Закона о раду.

Члан 3.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима 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 послодавцу 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 делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и производа, као и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач и то најмање у висини минималне зараде, коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије, увећане за 40%.

Члан 5.

Овај уговор се примењује на све запослене.

Права, обавезе и одговорности директора, уређују се посебним уговором који закључују директор и Надзорни одбор послодавца, у складу са законом.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

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

Послодавац је дужан да, на захтев запосленог за заштиту права, омогући репрезентативној организацији у предузећу или ван предузећа увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених, у року од 30 дана од дана подношења писаног захтева.

Члан 7.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује решењем директор или лице које он овласти, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

III. Заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос се заснива по правилу јавним оглашавањем под условима и на начин прописан законом, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца и другим актима послодавца.

Укупан број запослених код послодавца за текућу годину утврђује се годишњим Програмом пословања, који доноси Надзорни одбор.

Лице са којим се заснива радни однос за обављање одређених послова мора испуњавати услове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца.

Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор послодавца, на основу Програма пословања.

Члан 10.

Радни однос заснива се закључивањем Уговора о раду по законом прописаним условима, а у складу са одредбама овог уговора.

Уговор о раду закључују запослени и директор, или лице које он овласти, на неодређено или одређено време.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима у Предузећу доставља редовне месечне извештаје о броју новопримљених лица у саобраћајним погонима- организационим јединицама по свим основама.

Пријем новозапослених врши се по претходно добијеној сагласности градоначелника града Београда.

Члан 11.

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

II.2. Ступање на рад

Члан 12.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

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

II.3. Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад траје три месеца за радни однос на одређено време до шест месеци, а шест месеци за радни однос на одређено време до једне године и на неодређено време.

Члан 14.

Обављање послова на пробном раду од стране запосленог прати непосредни организатор процеса рада, као и друго лице које има право и дужност организовања процеса рада и издавања налога за рад запосленом који је на пробном раду.

Своје мишљење о резултатима пробног рада лице из става 1. овог члана доставља овлашћеном запосленом у саобраћајном погону – организационој јединици, а овлашћени запослени саобраћајног погона – организационе јединице, директору послодавца.

Члан 15.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека времена утврђеног за трајање пробног рада, а што је одређено Уговором о раду.

II.4. Радни однос са приправником

Члан 16.

Радни однос са приправником може се засновати ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и одлуком директора послодавца.

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

Члан 17.

Приправнички стаж траје: за приправнике са високим стручним спремом 12 месеци, за приправнике са вишим школском спремом девет месеци, а за приправнике са средњом стручном спремом шест месеци.

За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од најмање 80% од зараде утврђе-

не за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

По завршетку приправничког стажа, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит пред комисијом коју формира директор послодавца на предлог овлашћеног запосленог саобраћајног погона – организационе јединице.

III. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 18.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Општим актом послодавца може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

Запосленима који раде на пословима са повећаним ризиком, радно време може износити 36 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца, у складу са законом и другим општим актима, на основу стручне анализе референтне институције, уз пуно учешће репрезентативних синдиката код послодавца.

Члан 19.

Одлуку о скраћеном радном времену на основу стручне анализе референтне институције, доноси Надзорни одбор у складу са законом, посебним колективним уговором и овом уговором.

Пре доношења одлуке из става 1. овог члана, Надзорни одбор посебном одлуком прихвата предлог директора послодавца и репрезентативног синдиката за покретање поступка израде стручне анализе од стране референтне институције у вези скраћеног радног времена.

Члан 20.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор или лице које он овласти, на предлог непосредног руководиоца.

Овлашћени запослени саобраћајног погона – организационе јединице дужан је да запосленом који ради дуже од пуног радног времена изда решење пре почетка рада.

Члан 21.

За запослене који раде у сменама, дневно радно време утврђује се посебним распоредом рада.

Приликом израде распореда рада мора се водити рачуна о равномерном и правилном распоређивању послова на све запослене.

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

Члан 22.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 23.

Месечни и годишњи фонд часова запослених код послодавца, са пуним и скраћеним радним временом, утврђује се одлуком директора, у складу са одредбама овог уговора.

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

IV.1. Годишњи одмор

Члан 24.

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

1. Стажа осигурања
 - до десет година за 1 радни дан
 - до 15 година за 2 радна дана
 - за навршених 15-20 година за 3 радна дана
 - за навршених 20-25 година за 4 радна дана
 - за навршених 25-30 година за 5 радних дана
 - за навршених 30-35 година за 6 радних дана
 - за навршених 35 и више година за 7 радних дана
 2. Сложеност послова
 - за послове за које се захтева I-II-III-IV степен стр. спреме за 2 радна дана
 - за послове за које се захтева V-VI степен стр. спреме за 3 радна дана
 - за послове за које се захтева VII-VIII степен стр. спреме за 4 радна дана
 - руководећи послови од директора предузећа до нивоа шефа служби за 5 радних дана
 3. Услови рада
 - запосленима који раде на пословима са повећаним ризиком – за седам радних дана;
 - запосленима који раде на пословима за које је уведено скраћено радно време – за четири радна дана;
 - запосленима који обављају послове: благајника, продавца, радника физичко-техничког обезбеђења, ватрогасца, дактилографа, оператера и финансијског контролора – за један радни дан.
 4. Здравствени и социјални статус
 - родитељу са дететом до седам година живота за 1 радни дан
 - инвалиду рада и војном инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота и родитељу који има двоје и више деце до 14 година за 2 радна дана
 - запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју за 3 радна дана
- Годишњи одмор може износити највише 30 радних дана по свим основама.

За запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, у складу са актом овлашћене институције, али не дуже од 33 радна дана, и то:

- за запослене до 15 година стажа осигурања – до 31 радни дан,
- за запослене од 15 до 30 година стажа осигурања – до 32 радна дана,
- за запослене са 30 и више година стажа осигурања – 33 радна дана.

Члан 25.

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.

Члан 26.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује овлашћени запослени саобраћајног погона – организационе јединице према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину.

Ако послодавац не уручи решење о годишњем одмору запосленом, сматра се да је запосленом ускратио право на коришћење годишњег одмора.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и Уговором о раду.

IV.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 27.

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

- ступања у брак 5 радних дана
 - рођења детета 7 радних дана
 - смрти брачног друга, детета или пасторка запосленог, смрти родитеља, очуха, маћехе или усвојиоца 7 радних дана
 - смрти брата или сестре запосленог 5 радних дана
 - смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана
 - теже болести члана уже породице 7 радних дана
 - селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана
 - полагања стручног испита од 1 до 6 радних дана
 - елементарних непогода до 5 радних дана
 - коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана
 - учествовања на спортским и радно-производним такмичењима до 7 радних дана
 - добровољног давања крви 2 радна дана
- Одсуство у случају добровољног давања крви, запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

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

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

Под превенцијом радне инвалидности сматра се организовани одлазак запослених на бањско-климатски опоравак у циљу одржавања радне способности.

Одсуство у циљу превенције радне инвалидности може се користити једанпут у току календарске године.

Право на плаћено одсуство по основу: селидбе сопственог домаћинства, полагања стручног испита, коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности и учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, запослени остварује на основу захтева који доставља десет дана пре дана назначеног у захтеву за коришћење плаћеног одсуства.

Уз захтев је дужан да поднесе доказ о испуњавању услова за одобравање истог (извод из матичне књиге, потврду надлежног органа, извештај ординирајућег лекара и др.).

Запослени који није у могућности да пре коришћења плаћеног одсуства уз захтев достави одговарајући доказ у обавези је да исти достави накнадно, у року од седам дана од дана престанка права на плаћено одсуство.

У случају да не достави доказ, или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, сматра се да је запослени неоправдано одсуствовао са рада.

Члан 28.

Одлуком Надзорног одбора, запослени се мимо његове воље упућује на плаћено одсуство у следећим случајевима:

- када је привремено смањен обим посла у појединим организационим јединицама;
- ако сагласно плану рада и пословања послодавца у одређеном периоду нема потребе за радом појединих запослених, а они се не могу радно ангажовати на другим условима;
- у другим случајевима прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати дуже од 45 радних дана у календарској години, а сагласно Закону о раду.

Члан 29.

Запосленом се може, изузетно, одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита (правосудни, државни и др.) 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.

IV.3. Неплаћено одсуство

Члан 30.

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

- | | |
|---|---------------|
| – неге члана уже породице | 5 радних дана |
| – неге члана шире породице | 3 радна дана |
| – смрти сродника који нису наведени у члану 27. Уговора | 2 радна дана |

Неплаћено одсуство одобрава директор послодавца или лице које он овласти.

Члан 31.

Директор послодавца на предлог овлашћеног запосленог саобраћајног погона – организационе јединице може одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању до 30 дана у току календарске године ради стручног усавршавања, лечења и неговања теже оболелог детета, брачног другара или родитеља, као и у другим случајевима (решавање неопходних приватних послова и сл.).

Директор послодавца може, изузетно, уз претходно мишљење овлашћеног запосленог саобраћајног погона – организационе јединице, одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању преко 30 дана, до годину дана, у току календарске године у случајевима који су предвиђени претходним ставом овог члана.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 32.

Послодавац и запослени су дужни да се у спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на

раду, Закона о спречавању злостављања на раду, овог уговора, Правилника и прописа о заштити и здрављу на раду и подзаконских аката о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писаној форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање. Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада.

Уколико репрезентативни синдикат у предузећу достави примедбе на делове акта о процени ризика, послодавац је дужан да их размотри, утврди тачно стање и одговори у писаној форми у року од осам дана од дана достављања примедби.

Уколико су примедбе репрезентативног синдиката оправдане, послодавац је дужан да приступи измени акта о процени ризика.

Уколико послодавац сматра да примедбе нису оправдане, дужан је да у року од осам дана обавести надлежну инспекцију рада. Поред представника послодавца, раду инспекције рада присуствује и представник репрезентативног синдиката.

Члан 33.

Послодавац је дужан да:

- обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених;
- изврши оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
- запосленима да на употребу средства, односно средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду и да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом;
- да одржава средства за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених,
- за запослене који раде са повећаним ризиком обезбеди претходне и периодичне лекарске прегледе;
- обезбеди да спровођење мера безбедности и здравља на раду не проузрокује финансијске обавезе за запосленог и представника запослених, као и да не утиче на њихов материјални и социјални положај стечен на раду и у вези са радом.

Члан 34.

Право и обавеза запосленог је да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које је одређен.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленог, приликом оспособљавања за безбедан и здрав рад, упозна са свим врстама ризика на пословима на које га одређује и о конкретним мерама за безбедност и здравље на раду, у складу са актом о процени ризика, као и да достави запосленом извод из акта о процени ризика за његово радно место.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту, све док се те мере не обезбеде.

Запослени има право да одбије да ради на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Право запосленог је да се писаним захтевом обрати Послодавацу ради предузимања мера за безбедност и здравље на раду, које по мишљењу запосленог нису предузете.

Послодавац је дужан да у року од пет дана у писаној форми одговори запосленом о правима, обавезама или предузетим мерама.

Члан 36.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да у складу са својим сазнањима, одмах обавести непосредног руководиоца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 37.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства, која не могу бити нижа од 0,25% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности.

Средства из става 1. овог члана преносе се на рачун синдикалних организација предузећа, сразмерно броју чланова, а за запослене који нису чланови синдиката отвара се посебан рачун за уплату средстава, сразмерно броју наведених запослених.

Запослени који је члан више синдиката у предузећу, дужан је да се најкасније до 30.11. текуће године за наредну годину, писаним путем изјасни преко ког синдиката жели да користи одсуство у циљу превенције радне инвалидности. Начин доставе писане изјаве регулисаће се споразумом из става 4. овог члана.

Споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката утврдиће се критеријуми за коришћење средстава запослених у предузећу, као и начин коришћења средстава.

Члан 38.

Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) чине представници запослених и представници послодавца.

Одбор има пет чланова од којих послодавац именује два представника, а три су представници запослених.

Члан 39.

Чланове одбора представника послодавца именује директор.

Чланове одбора представника запослених именују репрезентативни синдикати, сагласно проценту чланства.

Рад одбора регулисаће се Пословником о раду одбора.

Члан 40.

Одбор је дужан да извештава директора и репрезентативне синдикате о свим предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

Надзорни одбор доноси одлуку о предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

Члан 41.

Услови рада који утичу на повећан ризик по безбедност и здравље запослених у којима постоји повећана опасност од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења утврђују се на основу следећих критеријума:

1. Штетност по здравље (повећана бука и вибрације, изложеност хемијским и физичким штетностима, штетна зрачења, ноћни рад, сменски рад);

2. Присутни ризици у раду (рад у саобраћају, рад на висини, рад у влази, рад у близини делова под напоном, рад са отровним или нагривајућим материјама).

Оцену услова рада на пословима из претходног става врши надлежна стручна институција у Републици Србији уз обавезно присуство репрезентативних синдиката у предузећу.

Члан 42.

Радна места са повећаним ризиком код послодавца су радна места која су предвиђена актом о процени ризика.

Члан 43.

Запосленог, коме се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима, а у складу са стручном спремом запосленог.

По престанку привремене здравствене неспособности, послодавац је дужан да запосленог врати на послове које је претходно обављао.

Члан 44.

Запосленом се даје на употребу опрема за рад, средства и опрема за личну заштиту на раду или опасне материје само ако су спроведене све мере за безбедност и здравље које су одређене документацијом у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

Члан 45.

Послодавац је дужан да све запослене осигура од повреде на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом, за случај смрти или инвалидитета ради обезбеђивања накнаде штете.

Услове и поступке осигурања заједно договарају послодавац и репрезентативни синдикати.

Члан 46.

Безбедност и здравље на раду запослених ближе се уређује општим актом послодавца.

VI. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 47.

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.), на основу крите-

ријума које утврди послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатима, и

– других примања по основу радног односа уговорених овим уговором и Уговором о раду.

Запослени има право на зараду у складу са важећим законима, одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности, овог уговора и Уговора о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности.

Члан 48.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижи од цене радног часа коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 49.

Маса зарада за редован рад за запослене утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима, и на који сагласност да Скупштина града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада из ст. 1. и 2. утврђује градоначелник града Београда.

Члан 50.

Маса зарада за запослене из члана 49. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 51.

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

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

Основна зарада у предузећу кретаће се у распону 1:6, између најнижег и највишег коефицијента.

Квалификација	Распон коефицијената
НК	1.00
ПК	2.10 – 2.60
КВ	3.00 – 3.50
ССС	3.00 – 3.50
ВК	3.30 – 4.00
ВШС	3.20 – 4.20
ВСС	4.30 – 6.00

Важећом Одлуком о вредности посла – коефицијента бр. 1160 од 28. јануара 2008. године (пречишћен текст) и Одлуком бр. 9312 од 31. августа 2011. године, као и свим изменама и допунама ових одлука, утврђени су вредност посла за све послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд”.

Посебном одлуком директора уз писану сагласност репрезентативних синдиката, могу се утврдити нове вредности посла – коефицијенти за све послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд”.

Члан 52.

Зарада из члана 48. 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 и

– других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

Основна зарада из члана 48. став 2. овог уговора може се Уговором о раду, уговорити и у већем износу, а највише 20%, уз сагласност репрезентативних синдиката, а да се тиме не одступа од најниже и највише зараде у распону 1:6.

Члан 53.

На свим пословима прати се и утврђује остварење резултата рада, односно радни допринос запосленог.

Критеријуме и мерила за стимулацију утврђује директор послодавца упутством, у сарадњи са репрезентативним синдикатима.

На основу оцене радног доприноса, посебном одлуком директора послодавца, увећава се до 20% зарада запослених који су својим радом допринели већем и квалитетнијем обиму рада, већој продуктивности, очувању и заштити имовине и за веће пословне резултате, посебно возачима у линијском саобраћају (мреже линија); односно умањује се до 20% зарада запослених који у току рада не дају потребан допринос у извршавању радних задатака на пословима на које су распоређени.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Основица за обрачун зараде из става 2. овог члана, је основна зарада из члана 48. став 2. овог уговора.

Овлашћени запослени саобраћајних погона – организационих јединица дужни су да списак стимулираних и дестимулисаних запослених објаве на огласним таблама саобраћајних погона – организационих јединица, као и у Листу ЈКП ГСП „Београд”.

Члан 54

Увећање зарада – стимулација запосленима може износити највише до 1% утврђене масе зарада за текући месец на нивоу саобраћајног погона – организационе јединице.

Члан 55.

Цена посла утврђује се месечно на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

Коефицијент посла утврђују послодавац и репрезентативни синдикати у предузећу колективним уговором код послодавца.

VI.1. Увећана зарада

Члан 56.

Послодавац је у обавези да запосленом увећа основну зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни – 140% од основице,
- за рад ноћу (између 22 и 06 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 45%,
- за прековремени рад у који се не урачунава у радно време унапред одређено на основу извршења годишње расподеле времена – 40%,
- за рад у шихти – 10% од основице (двостратни дневни рад),
- за рад недељом – 15% од основице,
- за рад у смени уколико је вреднован при утврђивању основне зараде и није предвиђен Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца – 5%.

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.

Код утврђивања распореда рада запослених за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени, шихти и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки запослени из претежне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим 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.

Служба обрачуна ће месечно обавештавати репрезентативне синдикате о нивоу зарада укупно оствареним прековременим часовима по саобраћајним погонима-организационим јединицима.

Члан 57.

Запослени има право на додаток на зараду – минути рад – у висини 0,4% цене рада утврђене овим уговором за сваку годину радног стажа, с тим што се исплата по овом основу ограничава на 40 година радног стажа.

Члан 58.

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

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

Запослени обавља послове према одредбама правилника којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде, достави обрачунску листу.

VI.2. Накнада зарада

Члан 59.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем

је наступило одсуство са рада, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду, и то у следећим случајевима:

- прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог;
- необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запослених 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, с тим да у овом случају накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања и полагања стручног испита, ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,
- присуствовање седници Скупштине града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 93. став 1. алинеја 1. овог уговора.

Члан 60.

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

Члан 61.

Запослени, корисник права на накнаду због рада са скраћеним радним временом (II категорије инвалидности), накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу (III категорије инвалидности), накнаде по основу преостале радне способности, накнаде по основу премештаја на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности, задржава износ накнаде коју користи на дан ступања на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, број 34 од 2. априла 2003. године), с тим што она не може бити већа од 50% износа просечне месечне зараде по запосленом у републици у 2002. години коју је објавио надлежни орган.

Накнаде из става 1. овог члана усклађују се на начин предвиђен за усклађивање пензија.

Изузетно од става 2. овог члана, кориснику коме је износ накнаде већи од износа просечне зараде из става 1. овог члана, накнада се не усклађује све док се не изједначи са износом просечне зараде из става 1. овог члана.

Члан 62.

Накнаде зарада из члана 59. исплаћују се запосленима на начин и по поступцима предвиђеним Законом о пензијском и инвалидском осигурању и осталим позитивним законским прописима.

Послодавац може накнаде запосленима из члана 60. исплаћивати и пре рока предвиђеним Законом о пензијском и инвалидском осигурању и осталим позитивним законским прописима, у складу са својим могућностима.

Члан 63.

Накнаду зараде из члана 59. запослени инвалид рада (II и III категорије) остварује за дане проведене на раду, за остале дане за које по Закону о раду остварује право на накнаду зараде, као и за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана.

VI.3. Накнада трошкова

Члан 64.

Запослени има право на примања која су у функцији извршења послова, и то:

– Накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза;

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;

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

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

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

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада бруто 300,00 динара по радном дану.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. алинеја 6. овог члана, исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за претходни месец.

Члан 65.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар претходне године.

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

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године има право на накнаду штете у складу са законом.

Уколико се запосленом због потребе процеса рада измени решење о коришћењу годишњег одмора најкасније седам радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, послодавац је у обавези да запосленом надокнади све трошкове које запослени трпи услед измене.

Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима, ради остварења права на накнаду трошкова.

VI.4. Друга примања

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа четири зараде коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец 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.

– стимулативну отпремнину запосленом који је стекао један од услова за коришћење права на пензију (навршене године живота или навршене године пензијског стажа) и поднео захтев за престанак радног односа, директор доноси одлуку о одобравању стимулативне отпремнине. Одлуком Надзорног одбора утврђује се висина износа стимулативне отпремнине за период важења овог уговора.

Исплата стимулативне отпремнине не односи се на запослене који се одреде за престанак радног односа, по Споразуму о мерилама и критеријумима и поступку за смањење броја запослених у јавним предузећима комуналне делатности, чији је оснивач град Београд, услед технолошких, економских и организационих промена.

Право на стимулативну отпремнину може се остварити у року од 30 дана од дана стицања првог услова за одлазак у пензију.

Стимулативне отпремнине не могу користити запослени који одлазе у инвалидску пензију.

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП „Погребне услуге”.

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Чланови уже породице су, у смислу овог члана, брачни друг и деца запосленог.

Уколико више чланова уже породице поднесе захтев за пружање помоћи поводом смрти запосленог или члана уже породице, помоћ се одобрава само једном члану.

Члан 67.

Послодавац обезбеђује деци запосленог старости до десет година поклон или новчани износ за Нову годину у вредности до неопорезивог износа, који је предвиђен законом којим се утврђује порез на доходак грађана.

Репрезентативни синдикати учествују код избора поклона и у подели истих.

Члан 68.

Послодавац је дужан да запосленом одобри исплату солидарне помоћи, у следећим случајевима и под условом да се испуне следећи критеријуми:

1. За све теже болести које изискују трошкове лечења који су већи од 25% исплаћене нето зараде или накнаде нето зараде запосленог за претходни месец у односу на месец када је предат захтев, узимајући у обзир међународну класификацију болести (МКБ) запосленог или члана уже

породице (брачни друг и деца запосленог), ако члан уже породичног домаћинства није запослен или нема примања по неком другом основу.

Солидарну помоћ запосленом или члану уже породице за све теже болести, послодавац може да одобри само ако на основу поднетог захтева и важеће медицинске документације, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произилази да се ради о болести која изискује трошкове утврђене претходним ставом, у поступку дијагностицирања, односно веће трошкове лечења или санирања, односно одржавања здравственог стања.

2. За здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести, ако постоји важеће званично мишљење надлежне здравствене установе о неопходности даљег бањско-климатског лечења и опоравка и потврда – извештај да не постоји могућност плаћања трошкова лечења од стране надлежних фондова.

3. Код наступања теже инвалидности, ако је инвалидност наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, као и да је повреда изазвала теже телесно оштећење и знатно умањила радну способност запосленог и захтева повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности.

4. За ублажавање последица елементарних и других непогода, ако се запослени обратио захтевом непосредно након елементарне и друге непогоде (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес и сл.), а најкасније седам дана од догађаја, да је запослени предузео све неопходне мере у циљу отклањања последица елементарних непогода, да је помоћ неопходна за санирање просторија неопходних за живот породице и да постоји важећи извештај надлежне екстерне комисије за праћење штете.

5. За пружање помоћи породици умрлог запосленог.

6. За накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП „Погребне услуге”.

7. За рођење детета у висини од 40% од исплаћене нето зараде у Предузећу, према последњем познатом податку.

Солидарна помоћ у случају теже болести запосленог или члана уже породице исплаћује се у висини приказаних трошкова лечења, уколико не падају на терет Фонда за здравствено осигурање, а највише до једне просечне нето зараде исплаћене у граду из претходног месеца.

У случају малигних и тешких душевних обољења која захтевају дуготрајно лечење није потребно достављати доказе о трошковима лечења.

Запослени има право да се обрати поново са захтевом за солидарну помоћ по истом основу две године након добијања солидарне помоћи, само уколико је дошло до погоршања основне болести, односно повреде, која захтева даље лечење и повећане трошкове лечења или је наступило ново теже обољење или тежа повреда на раду или ван рада, осим накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог.

Одлуку о одобравању солидарне помоћи доноси директор, на основу предлога и мишљења надлежне стручне службе.

Ако код послодавца има двоје или више запослених који могу да остваре помоћ по истом основу, право има само један запослени.

Запослени који је остварио солидарну помоћ непосредном исплатом новчаног износа, осим за случајеве из тач. 1,

5, 6. и 7. овог члана, дужан је да у року од 30 дана од дана добијања новчаног износа достави доказе да је исплаћена средства искористио за сврху за коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе и др.), надлежним стручним службама.

Уколико запослени не достави доказ или је утврђено да је одобрена средства ненаменски утрошио, дужан је да исплаћени новчани износ врати.

Оцену тежине болести из овог члана као и право на накнаду утврђује надлежни диспанзер медицине рада.

Солидарна помоћ за случајеве утврђене тач. 2-5. овог члана одобрава се у висини од једне исплаћене нето зараде у граду, према последњем познатом податку из Службе обрачуна.

Члан 69.

Колективним уговором, односно уговором о раду утврђује се право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог код послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године рада код истог послодавца. Висина награде за сваку наредну петогодишњицу увећава се до 1/4 месечне зараде код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда, односно највише 2,2 зараде за проведених 40 година рада.

Поводом јубиларних година непрекидног рада запосленог у предузећу, послодавац је дужан да запосленом исплати:

- за десет година радног стажа у висини једне просечне остварене зараде код послодавца,
- за 15 година радног стажа у висини 1,25 просечне остварене зараде код послодавца,
- за 20 година радног стажа у висини 1,50 просечне остварене зараде код послодавца,
- за 25 година радног стажа у висини 1,75 просечне остварене зараде код послодавца,
- за 30 година радног стажа у висини 2 просечне остварене зараде код послодавца,
- за 35 година радног стажа у висини 2,20 просечне остварене зараде код послодавца,
- за 40 година радног стажа у висини 2,20 просечне остварене зараде код послодавца.

Износ за исплату јубиларне награде обрачунава се на основу последњег податка о просечној заради код послодавца, којим располаже Служба обрачуна.

Као јубиларна година рада, сматра се свака пета година после десет година непрекидног рада код послодавца.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор или лице које он овласти.

Члан 70.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може, поред осигурања из става 1. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, од повреда на раду и професионалних обољења.

VI.5. Минимална зарада

Члан 71.

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

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

Члан 72.

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

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Члан 73.

Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва, уређују се општим актом послодавца, сагласно програму пословања.

Одлуку о остваривању награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва доноси директор.

VII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 74.

Запослени је обавезан да сваку штету коју је проузроковао послодавцу намерно или крајњом непажњом, на раду или у вези са радом, надокнади послодавцу, с тим што се одговорност запосленог утврђује сагласно правилнику који уређује поступак накнаде штете.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује комисија коју именује директор, а у којој се налази представник репрезентативног синдиката из саобраћајног погона – организационе јединице, где ради запослени који је направио штету.

VIII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 75.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним законом, као и ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину послодавца у висини од најмање седам просечних зарада исплаћених код послодавца у последња три месеца у односу на датум учинене повреде.

Члан 76.

Ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, запослени може да буде привремено удаљен са рада и пре истека рока, у складу са Законом о раду, односно ако је запослени учинио повре-

ду радне обавезе, а постоји опасност да настави са чињењем повреде радне обавезе или утиче на друге запослене да му се придруже или не поштује утврђена правила на раду или је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (крађа, ометање запослених да раде, изазивање нереди, изазивање туче, несавесно, неблаговремено, некавалитетно обављање радних задатака, непоштовање аката послодавца, неовлашћено јавно изношење службених података који се сматрају пословном тајном послодавца, рад у алкохолисаном стању, употреба алкохола за време рада, напуштање радног места приликом обављања послова који су у функцији заштите имовине предузећа и сл.).

IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 77.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним Законом о раду, овим уговором и уговором о раду.

Члан 78.

У случају да запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања или способности, директор, на предлог овлашћеног запосленог саобраћајног погона – организационе јединице, формира стручну комисију од три члана, од којих је један члан комисије представник репрезентативног синдиката, а која ће утврдити резултате рада запосленог.

Комисија мора имати најмање исти степен стручне спреме и занимање као и запослени чије се знање и способност утврђује.

Комисија даје стручну оцену о остварењу потребних резултата рада, а директор, доноси одговарајуће решење.

Запослени коме је Уговор у раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду 30 дана.

Запослени може, у споразуму са директором, да престане са радом и пре истека отказног рока из претходног става, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини од најмање једне просечне нето зараде.

Члан 79.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, и то у случају:

- самовољног напуштања посла на свом радном месту у току радног времена,
- неоправданог изостајања са рада, два или више радних дана у току календарског месеца,
- ометања запослених у вршењу радних задатака,
- немарног односа према основним средствима за рад или радној околини, односно непоступање са пажњом добродомаћина,
- неадекватног понашања на радном месту, које по својој природи нарушава процес рада или радну ефикасност или штети угледу послодавца,
- изазивања нереди или изазивања туче или учествовање у тучи,
- неовлашћеног јавног изношења службених података који се сматрају пословном тајном послодавца,
- неовлашћено давање усмених или писаних саопштења за јавност у вези са тренутном ситуацијом у предузећу или актуелним пројектима за који постоји интерес јавности,
- неовлашћено изношење имовине предузећа.

Члан 80.

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 радне обавезе утврђене законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

X. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 81.

У случају престанка потребе за радом запосленог због техничко-технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да поштује процедуру прописану Законом о раду и овим уговором и „Програмом за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију” који доносе потписници посебног колективног уговора.

Члан 82.

У програму пословања послодавца приликом утврђивања политике запослености, послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и рационалности, планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, а на основу потреба корисника, уз сагласност са документима који проистичу из рада Комисије за социјални дијалог, а у складу са чланом 61. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Послодавац је дужан да у складу са финансијским могућностима уплаћује добровољно пензијско осигурање у минималном износу од 1.000,00 динара, у складу са Законом о порезу на доходак грађана. Поступак избора осигуравајућег друштва врши се уз учешће репрезентативних синдиката у предузећу.

Маса зарада утврђена закључком градоначелника града Београда не умањује се по основу смањења броја запослених.

Члан 83.

Надзорни одбор послодавца формира комисију за социјални дијалог.

Комисију чине три представника послодавца и три представника репрезентативних синдиката предузећа, сразмерно броју чланова.

Задатак ове комисије је примена социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности, уз сагласности са документима који проистичу из рада Комисије за социјални дијалог, а у складу са чл. 61. и 62. став 2. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Своје предлоге, у смислу претходног става, комисија ће достављати директору и репрезентативним синдикатима.

Члан 84.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се критеријуми из

закона, колективних уговора и програма које утврђује Надзорни одбор, а на основу престанка потребе за обављањем одређених послова.

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

Члан 85.

Одлуку о престанку потребе за радом запосленог, због техничко-технолошких, економских или организационих промена, доноси Надзорни одбор послодавца.

Члан 86.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма за решавање вишка запослених, у сарадњи са репрезентативним синдикатима и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Мере садрже ограничење новог запошљавања, ограничење прековременог рада, скраћивање радног времена, утврђивање смањивања радне снаге на одређени временски период, оспособљавање и преквалификацију за нова радна места, и слично.

Члан 87.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачке 9. Закона о раду, запосленом исплати отпремнину која не може бити нижа од просечне месечне зараде запосленог или послодавца, уколико је то за запосленог повољније, исплаћене за последња три месеца, која претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, за сваку навршену годину рада у радном односу.

Члан 88.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђење права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства планирана у буџету града, с тим што ће се при обрачуну отпремнине примењивати критеријуми из Споразума о мерилима, критеријумима и поступку за смањење броја запослених у јавним комуналним предузећима чији је оснивач град Београд услед технолошких, економских и организационих промена.

Члан 89.

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

XI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 90.

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

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

Члан 91.

Послодавац је дужан:

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

- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена и која су приступачна запосленим;

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

- да представницима синдиката омогући одсуствовања са посла, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани;

- да репрезентативним синдикатима омогући учешће у утврђивању списка посредника у поступку због злостављања на раду;

- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора предузећа и колегијуме директора, а председнике нерепрезентативних синдиката, само када се на истима разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 92.

Послодавац је дужан да чланарину синдиката, а на основу оверене и потписане приступнице синдикату, коју запослени лично доставља служби обрачуна преко писарнице, уплати на текући рачун синдиката при коначном обрачуна зарада за претходни месец.

Члан 93.

Послодавац је дужан да:

- омогући председнику репрезентативног синдиката и председнику синдикалне подружнице СП-ОЈ репрезентативног синдиката у предузећу, као и представницима репрезентативних синдиката у предузећу по посебној одлуци директора предузећа, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или републике, изабраног у органе Синдикалне централе, који професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора, за време трајања мандата имају право на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен увећану за 20%;

- председнику синдикалне подружнице СП-ОЈ, представнику – члану органа репрезентативног синдиката, обезбеди једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката.

- председнику синдикалне организације и председнику синдикалне подружнице СП-ОЈ нерепрезентативних синдиката обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, сразмерно броју чланова, у складу са Законом о раду.

Председник синдиката код послодавца дужан је да писаним путем обавести директора предузећа и извршног директора СП-ОЈ о избору председника синдиката и председника синдикалне подружнице СП-ОЈ (име и презиме, саобраћајни погон – организациона јединица, послове које обавља и др.) да би остварили право по овом уговору.

На основу извештаја Службе обрачуна и расподеле о броју чланства организације синдиката код послодавца, који се сваких шест месеци доставља Сектору за правне послове, директор предузећа утврђује месечни фонд плаћених часова представницима синдикалних организација за обављање синдикалних функција.

Члан 94.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време и због обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду, и то: представнику запослених у Надзорном одбору код послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 95.

Оснивач, послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

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

Члан 96.

Репрезентативни синдикати имају право да сваких шест месеци буду обавештени од стране послодавца о пословању, спровођењу одредби колективног уговора и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

XII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 97.

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

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

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 у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 98.

Директор одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка, ради обезбеђења минимума процеса рада, с тим да то не могу бити запослени који су изабрани у штрајкачки одбор.

Запослени који обављају послове за време штрајка, испуњавајући минимум процеса рада, дужни су да извршавају налоге послодавца.

Члан 99.

Начин обезбеђења минимума процеса рада утврђује директор предузећа решењем, у непосредној сарадњи са штрајкачким одбором који може бројати до пет чланова.

Решење из става један овог члана садржи послове који ће се обављати у време штрајка, како би се обезбедило безбедно и уредно одвијање свих процеса унутар система код послодавца којим се остварује утврђени минимум процеса рада, као и начин рада на тим пословима.

Општим актом директора из става један овог члана утврђују се услови рада и организација процеса, као и обављање других послова везаних за организовање безбедног и уредног одвијања процеса рада предузећа у целини.

Члан 100.

Одредбе овог уговора и Закона о штрајку примењују се и на штрајк упозорења.

Изузетно, начин организовања штрајка упозорења и штрајка подршке могу договорити послодавац и репрезентативни синдикати.

XIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 101.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава оснивач.

Представник запослених у Надзорном одбору предлаже се на начин утврђен Статутом послодавца.

Члан 102.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена код послодавца, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Директор предузећа је дужан да у припреми процеса у поступку статусних промена предузећа тражи писано мишљење и предлоге репрезентативних синдиката. Репрезентативни синдикати своје мишљење морају доставити послодавцу у року од 15 дана.

Послодавац је дужан у року од осам дана да се у писаној форми изјасни о мишљењима и предлозима синдиката.

Члан 103.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом и колективним уговорима, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу Уговора о раду на послодавца следбеника, писаним путем обавести запослене чији се Уговор о раду преноси.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање две године од дана промене послодавца.

Члан 104.

Надзорни одбор, пре доношења акта о решавању стамбених потреба запослених и акта о заштити на раду, прибавља мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 105.

Послодавац је дужан да овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа омогући 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.

XIV. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

XIV.1. Индивидуални радни спор

Члан 106.

Спор који настане поводом отказа Уговора о раду или исплате минималне зараде може да се решава пред арбитром.

Стране у спору споразумно одређују арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора, уписаних у именован Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

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

Члан 107.

Послодавац је дужан да запосленог, при уручивању решења којима би се могла повредити права запосленог, писано обавести да он или представник синдиката кога он овласти, има право да у року од 90 дана може покренути судски поступак пред надлежним судом.

XIV.2. Колективни спор

Члан 108.

Спорови који настану у примени овог уговора решавају се пред арбитражом, а на начин и по поступку утврђеним Законом о мирном решавању радних спорова.

Учесници у закључењу овог уговора ће, у року од 15 дана од дана настанка спора у примени колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 109.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража броји пет чланова.

У арбитражу сваки потписник уговора именује по једног представника; једног миритеља споразумно предлажу оснивач, директор предузећа и репрезентативни синдикати из реда стручњака за област која је предмет спора.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 110.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова. Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Уколико се спор не реши мирним путем, може се решавати пред надлежним судом.

XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 111.

Учесници уговора сагласни су да у оквиру својих овлашћења делују у циљу обезбеђивања услова за примену одредби овог уговора.

На питања која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Члан 112.

Уговор се закључује на три године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

Члан 113.

Важење овог уговора може престати споразумом свих учесника или отказом сваког од учесника у закључењу уговора.

Отказ уговора се осталим учесницима доставља у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења захтева отпочну поступак преговарања ради решавања спорног питања.

Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже шест месеци од подношења отказа.

Члан 114.

Измене и допуне овог уговора може тражити сваки учесник писаним путем. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

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

Члан 115.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора формираће се комисија, а сачињавају је по два представника потписника овог уговора.

Комисија се формира достављањем предлога директору предузећа.

Директор предузећа или лице које он овласти, дужан је да у року од 30 дана од дана потписивања колективног уговора, сазове прву комисију ради конституисања.

Ако једна од страна потписника колективног уговора не достави имена представника, комисија ће до достављања имена представника радити без тих чланова и доносити пуноважне одлуке.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије. Начин рада и динамика рада регулисаће се Пословником о раду који доноси ова комисија, у року од 15 дана од дана конституисања и о томе обавештавају потписнике колективног уговора.

Комисија је дужна да у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни имају обавезујућу снагу за све потписнике овог уговора.

Члан 116.

Запослени који остварују право на скраћено радно време, настављају са радом под истим условима до преиспитивања услова у складу са чланом 19. овог уговора.

Члан 117.

Зарада за запослене на пословима: заменика генералног директора, извршног директора предузећа, директора за људске ресурсе, директора за саобраћај, директора за финансије и инвестиције, директора за општу логистику, техничког директора, саветника генералног директора, пројект менаџера за реализацију обнове трамвајске инфраструктуре, извршног директора погона – организационе јединице, заменика извршног директора погона – организационе јединице, менаџера за односе са јавношћу, пословног

секретара генералног директора, шефа саобраћаја и шефа одржавања у аутобуским и електро погонима, утврђена је Одлуком број 9312 од 31. августа 2011. године, изменама и допунама ове одлуке, и остаје на снази до доношења нове одлуке директора предузећа.

Члан 118.

Одредбе о зарадама примењиваће се почев од наредног обрачунског месеца од месеца када уговор ступи на снагу, уз услов да није у супротности са законом.

Члан 119

Запослени који је члан више синдиката у предузећу, дужан је да се најкасније до 31. маја 2013. године писаним путем изјасни преко ког синдиката жели да користи рекреативни одмор у циљу превенције радне инвалидности за 2013 годину.

Члан 120.

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

**Савез синдиката Србије
Синдикална организација
ГСП „Београд”**

Број 13/06,
13. јуна 2013. године
Председник
Горан Брадић, с. р.

Синдикат „Слога-ГСП”
Број 910,
13. јуна 2013. године
Председник
Мира Баста, с. р.

**ЈКП Градско саобраћајно
предузеће „Београд”**
Број 6655,

13. јуна 2013. године
в.д. генералног директора
Небојша Ћеран, с. р.

Град Београд
Г Број 110-2691/13,
24. јуна 2013. године
Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 55 од 1. октобра 2012. године), Синдикат „Јавно осветљење” Београд (у даљем тексту: синдикат), директор Јавног комуналног предузећа „Јавно осветљење” Београд (у даљем тексту: послодавац) и градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача (у даљем тексту: оснивач), закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „ЈАВНО ОСВЕТЉЕЊЕ” БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код послодавца, поступак измена и допуна уговора, међусобни односи учесника овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Оснивачем у смислу овог уговора, сматра се град Београд – у даљем тексту: оснивач.

Послодавцем у смислу овог уговора сматра се ЈКП „Јавно осветљење” Београд – у даљем тексту: послодавац.

Запосленим у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем – у даљем тексту: запослени.

Члан 2.

На права обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

У поступку доношења општих аката послодавца, којим се утврђују права, обавезе и одговорности запослених, послодавац може да затражи мишљење синдиката.

Синдикат може да мишљење из става 2. овог члана, достави послодавцу у року од осам дана.

Члан 3.

Појединачна права, обавезе и одговорности из радног односа између послодавца и сваког запосленог, уређују се уговором о раду.

Члан 4.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима послодавца односно судским или инспекцијским органима, стручне службе су дужне да истом ставе на увид општа акта која се односе на права, обавезе и одговорности запослених.

II. РАДНИ ОДНОС

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

Лице са којим се заснује радни однос за обављање одређених послова, мора да испуњава услове предвиђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор предузећа.

Директор предузећа је обавезан да Правилник о организацији и систематизацији послова, након ступања на снагу, достави синдикату.

Члан 6.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду, кандидата обавести о послу, предузећу, условима рада, правима и обавезама из радног односа, укључујући и правила послодавца о пословној тајни.

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

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

2. Начин заснивања радног односа

Члан 7.

Пријем новозапосленог врши се по претходно добијеној сагласности градоначелника града Београда.

3. Уговор о раду

Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду, који закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор предузећа.

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор предузећа.

Уговор о раду може се закључити на неодређено и одређено време.

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 одредбом става 5. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 9.

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 на одређено време,
- 8) дан почетка рада,
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено),
- 10) новчани износ основне зараде 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) одредбе о престанку радног односа,
- 15) одредбе о чувању пословне тајне.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду, примењују се одредбе закона, овог уговора, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности и општих аката послодавца донетих и складу са позитивним прописима.

4. Пробни рад

Члан 10.

Послодавац може за одређене послове да уговори пробни рад, који траје најдуже шест месеци.

Уколико је уговором о раду уговорен пробни рад за запосленог, директор предузећа је дужан да одреди лица која ће пратити рад запосленог за време трајања пробног рада и о томе поднети извештај директору.

5. Приправници

Члан 11.

Директор предузећа може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Приправник може засновати радни однос за обављање послова на сваком радном месту предвиђеном Правилником о организацији и систематизацији послова, осим за руководећа радна места.

Приправнички стаж траје:

- 1) на пословима за које се тражи висока стручна спрема – дванаест месеци,
- 2) на пословима за које се тражи виша стручна спрема – девет месеци,
- 3) на пословима за које се тражи средња стручна спрема – шест месеци.

Приправнички испит се полаже пред комисијом формираном од стране директора предузећа за праћење рада приправника, у чијем саставу морају бити лица који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на приправничком стажу.

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

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 12.

Пуно радно време у радној недељи износи 40 часова.

Пуно радно време у радној недељи за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова.

Радно време запосленог који свој посао обавља у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова, траје пет радних дана.

Послодавац доноси одлуку о почетку и завршетку радног времена, полазећи од следећег:

- 1) на радним местима где процес рада то дозвољава, радно време се организује у једној смени,
- 2) на радним местима где процес рада траје непрекидно, рад се организује у сменама или турнусима (12–24, 12–48),
- 3) 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 сат.

Одлука о почетку и завршетку радног времена се доставља синдикату.

2. Прерасподела радног времена

Члан 13.

Прерасподела радног времена може се увести за све запослене код послодавца или за део процеса рада, у случају исказане потребе боље организације рада, коришћења срестава рада, сезонских послова у одређеним периодима, и потребе извршења послова у одређеним роковима.

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

Решење о прерасподели радног времена доноси директор предузећа.

Члан 14.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима прописаним законом као и у случају замене изненада одсутног запосленог, у случају хитне потребе за завршавањем одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету послодавцу.

Запослени је дужан да ради прековремено на основу писаног налога послодавца или усменог налога, с тим да је послодавац дужан да запосленом достави писани налог у року од три дана. Налог за прековремени рад запосленом може дати непосредни руководилац, директор предузећа као и лице које је директор овластио за давање таквих налога.

Запослени може, на лични захтев, добити одобрење за прековремени рад уколико за време редовног рада није било могуће да заврши започете послове. Одобрење по писаном захтеву запосленог даје непосредни руководилац, директор предузећа и лице које директор овласти за давање одобрења.

Запослени је дужан да по обављеном послу, а најкасније наредног дана, сачини писани извештај о прековременом раду са назначеним бројем прековремених радних сати, описом рада којим је било неопходно обавити као и о утрошеном материјалу. Извештај оверава непосредни руководилац запосленог.

Извештај о прековременом раду из претходног става овог члана са свим наведеним неопходним елементима може сачинити и непосредни руководилац запосленог који га својим потписом оверава.

Руководилац организационе целине сачињава и оверава месечни извештај о прековременом раду запослених на основу оверених извештаја које су сачинили запослени или њихов непосредни руководилац у претходном месецу. Месечни извештај о прековременом раду запослених, руководиоци достављају надлежном руководиоцу сектора на контролу, а након његовог парафирања директору предузећа на оверу. Оверени месечни извештај о прековременом раду представља основ за обрачун и исплату прековремених часова рада.

Руководиоци организационих целина који сачињавају месечни извештај о прековременом раду запослених одговорни су за исправност унетих података.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 15.

Запослени има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута за редовно радно време од 8 сати.

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

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

Одмор у току дневног рада урачунава се у радно време и не може се користити на почетку и крају радног времена.

2. Дневни одмор

Члан 16.

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

3. Недељни одмор

Члан 17.

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

4. Годишњи одмор

Члан 18.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум увећава по основу:

- 1) услова рада, и то :
 - за рад на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж) или на пословима на којима је уведено скраћено радно време – два радна дана.
- 2) стажа осигурања и то:
 - од три до пет година стажа осигурања – један радни дан,
 - од пет до 10 година стажа осигурања – два радна дана,
 - од 10 до 15 година стажа осигурања – три радна дана,
 - од 15 до 20 година стажа осигурања – четири радна дана,
 - од 20 до 25 година стажа осигурања – пет радних дана,
 - од 25 до 30 година стажа осигурања – шест радних дана,
 - од 30 до 40 година стажа осигурања – седам радних дана.
- 3) сложености послова – доприноса у раду и то :
 - за послове до четвртог степена стручне спреме – два радна дана,
 - за послове петог и шестог степена стручене спреме – три радна дана,
 - за послове са седмим и осмим степеном стручне спреме – четири радна дана,
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима (директор, заменик директора, директори сектора) – пет радних дана.

4) инвалидности, родитељу или усвојиоцу са двоје или више деце до 14 година старости, самохраном родитељу са дететом до 14 година старости и запосленом са дететом ометеном у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом - три радна дана.

Ако би запосленом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор трајао дуже од 30 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора, радна недеља се рачуна као 5 радних дана. У дане годишњег одмора се не урачунавају празници (државни и верски) који су законом предвиђени као нерадни дани.

Коришћење годишњег одмора се прекида када дође до болести, незгоде која захева болничко лечење или болести која представља реалну сметњу за психофизички одмор запосленог, што потврђује лекар. Запослени може по престанку узрока прекида годишњег одмора да настави са коришћењем преосталих дана годишњег одмора уз сагласност непосредног руководиоца кога је претходно обавестио о природи и разлозима прекида коришћења годишњег одмора и уз достављање потврде о болести или незгоди која је захтевала болничко лечење.

Члан 19.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњих одмора.

План коришћења годишњег одмора уважава потребе процеса рада и потребе запосленог и може се мењати у зависности од тих потреба.

На основу утврђеног распореда коришћења годишњег одмора, запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора, најмање 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

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

5. Одсуство уз надокнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 20.

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

- 1) склапања брака – седам радних дана,
- 2) склапање брака детета или усвојеника – пет радних дана,
- 3) рођења детета, порођаја супруге – седам радних дана,
- 4) рођења унучета – један радни дан,
- 5) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана,
- 6) смрти родитеља брачног друга уколико не живи у истом домаћинству – три радна дана,
- 7) смрти чланова уже породице који не живе у истом домаћинству – пет радних дана,
- 8) теже болести члана уже породице – седам радних дана,
- 9) теже болести брачног друга, деце или родитеља у случају да није могућа ангажованост другог члана породице – три радна дана,
- 10) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – седам радних дана,
- 11) селидбе свог домаћинства – четири радна дана,
- 12) учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује синдикат – за време учествовања на такмичењу, максимално до 7 дана,
- 13) упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених – за време на које је упућен,
- 14) упућивање на рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси послодавац или синдикат – за време на које је упућен,
- 15) неге детета са психофизичким недостацима – седам радних дана.

Одсуство са рада се одобрава на основу документованог захтева који подноси запослени.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) седам радних дана због смрти члана уже породице,
- 2) два дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

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

Члан 21.

Запослени има право на плаћено одсуство до тридесет радних дана годишње ради образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у оквиру послова које запослени обавља, које је утврђено програмом стручног образовања и усавршавања послодавца и то за:

- 1) полагање испита на високошколској установи – два радна дана по испиту,
- 2) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања – два дана по испиту,

- 3) полагање правосудног испита – петнаест радних дана,
- 4) полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама – четири радна дана по испиту осим у случају када се полаже само један испит када запослени има право на десет радних дана,
- 5) одбрану мастер рада – десет радних дана,
- 6) одбрану докторске дисертације – петнаест радних дана,
- 7) друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању које је утврђено уговором о стручном усавршавању.

6. Одсуство без накнаде (неплаћено одсуство)

Члан 22.

Запосленом се може одобрити одсуство са рада без накнаде зараде (неплаћено одсуство) до пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- 1) неге члана уже породице – пет радних дана,
- 2) неге члана шире породице – три радна дана,
- 3) смрти сродника, који нису наведени у члану 21. овог уговора – 2 радна дана.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство у случајевима:

- 1) неговања тешко болесног члана уже породице,
- 2) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања које није предвиђено програмом послодавца,
- 3) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација,
- 4) обављања послова у вези изградње куће или стана у циљу решавања стамбеног питања,
- 5) у другим оправданим случајевима по оцени директора предузећа.

Неплаћено одсуство се може одобрити само ако се тиме не омета процес рада код послодавца.

Неплаћено одсуство може трајати од тридесет радних дана најдуже шест месеци у току календарске године а у случају из става 1. тачке 1) овог члана, најдуже годину дана.

Чланом уже породице из става 1. тачке 1) овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи брачног друга, усвојилац усвојеник и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор предузећа или лице које он овласти на основу документованог захтева уз претходну сагласност непосредног руководиоца.

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

Члан 23.

Запослени користи плаћено и неплаћено одсуство у време када наступе околности на основу којих има право (плаћено) односно могућност (неплаћено) на одсуство.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

1. Општа заштита

Члан 24.

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

Послодавац је дужан да организује запосленом рад на радном месту и у радној околини у складу са законом, посебним прописима којима се уређује област безбедности и здравља на раду и актима послодавца.

Послови са повећаним ризиком код послодавца и услови које запослени мора да испуњава за рад на овим пословима утврђују се Актом о процени ризика.

Запосленом припадају средства и опрема личне заштите у складу са Актом о процени ризика и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

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

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице.

Пре напуштања радног места запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

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.

Запослени је дужан да сарађује са послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду, како би се спровеле прописане мере за безбедности и здравље на пословима на којима ради.

Одговорност запосленог у спровођењу прописаних мера безбедности и заштите здравља на раду утврђује се уговором о раду.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 25.

Под пословима са ризиком подразумевају се штетне околности и утицај, као и други ризици којима је запослени изложен у току рада а који се, и поред примене одговарајућих мера безбедности и здравља на раду, не могу у потпуности отклонити с обзиром на природу послова и организацију рада, и то: рад на висини, рад под напоном, рад у близини напона, бука, вибрација, рад са токсичним и нагривајућим материјалима и сл. а који су као такви одређени Актом о процени ризика.

Послови са ризиком из става 1. овог члана означени су посебним ознакама и то:

- А – рад на неограђеној висини (мердевине, кровови),
- А/а – рад на ограђеној висини (хидраулична платформа),
- Б – рад на објектима под напоном,
- Б/б – рад у близини напона,

Ц – рад са лако испарљивим средствима и штетним гасовима и димовима (боје, испарења при заваривању, издувни гасови возила)

Д – рад у условима обављања саобраћаја (одлазак на терен, повратак са терена, рад на саобраћајницама).

3. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 26.

Код послодавца се образује Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор).

Одбор има пет чланова, од којих два члана именује послодавац а три члана именује синдикат.

Мандат чланова одбора траје четири године.

Члан 27.

Одбор на првој седници коју сазива синдикат, бира председника и заменика председника из реда својих чланова.

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

Седнице се одржавају по потреби.

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

Послодавац, синдикат и одбор су дужни да међусобно сарађују у остваривању безбедности и здравља на раду.

Члан 28.

Послодавац је дужан да одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да учествује у разматрању свих питања која ссе односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Одбор има право:

1) да послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље на раду.

Члан одбора има право да присуствује инспекцијском надзору.

Послодавац је дужан да одбор упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,

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

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

4. Превенција радне инвалидности, рекреација, рехабилитација запослених и спортске активности

Члан 29.

Превенције радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених обезбеђује се на начин који унапређује заштиту здравља запослених, а према програму синдиката за превенцију радне инвалидности, рекреацију и рехабилитацију запослених.

Послодавац обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности, рекреацију и рехабилитацију запослених у току пословне године у висини од 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец.

Послодавац може, у зависности од економско-финансијске могућности, једном годишње организовати систематске лекарске прегледе којима се утврђује здравствено стање свих запослених.

Здравствени преглед се врши на терет послодавца.

Члан 30.

Послодавац је дужан да под једнаким условима на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности а може да их осигура и од последица незгода и болничког лечења.

VI. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 31.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се састоји из:

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

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

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

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

1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 32.

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,

1.2. Основна зарада

Члан 33.

Основна зарада запосленог се утврђује на основу:

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

Члан 34.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа коју утврди Социјално економски савет Републике Србије увећане за 20 %, по основи специфичности послова и услова рада.

Члан 35.

Маса зарада за редован рад запослених, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на коју сагласност да Градско веће града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у предходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу у складу са усвојеним Програмом пословања за одређену годину

Месечну бруто масу зарада из става 1. и 2. овог члана, послодавцима утврђује градоначелник града Београда.

Члан 36.

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

Основна зарада запослених кретаће се у распону од 1:6 (један према шест) између најнижег и највишег коефицијента.

Члан 37.

Новчани износ основне зараде запосленог уговара се уговором о раду и не може бити нижи од износа утврђеног у члану 34. овог уговора.

Основна зарада из става 1. овог члана може се уговорити уговором о раду и у већем износу од износа утврђеног у овом уговору.

При свакој промени коефицијента посла као дела основне зараде запослени и послодавац закључују Анекс уговора о раду.

Члан 38.

Зарада из члана 33. овог уговора уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитет и благовременост 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 и
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

1.3. Зарада по основу радног учинка

Члан 39.

Зарада запосленог може се увећати до 40% (четрдесет процената) по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

Увећање зарада – стимулација може се вршити на основу критеријума из средстава издвојених највише до 1% (један посто) од утврђене масе зарада за текући месец и то на основу следећих критеријума:

- квалитет рада што подразумева изузетно квалитетан рад, без грешке и нежељених последица рада,
- стручност у раду што подразумева поседовање изузетно високог стручног знања, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака,
- креативност и заинтересованост у раду подразумева да добрим идејама и квалитетним решењима доприноси реализацији задатака,
- однос према раду подразумева да поред редовних задатака прихвата и ради додатне послове и да је поуздан за сваки неопходан посао,

– однос према средствима рада подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада о утрошку материјала и енергије,

– радна дисциплина подразумева да је запослени редован на послу, да показује изузетну ажурност, у потпуности се придржава прописаних рокова, спреман је увек да остане по потреби и после радног времена, ангажован је и заинтересован.

На основу предлога непосредних претпостављених, директори сектора утврђују коначан предлог за увећање зараде за предходни месец.

Одлуку о увећању зараде доноси директор предузећа.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

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

Члан 40.

Зарада запосленог може се умањити до 20% (двадесет процената).

Критеријуми за умањење зарада су:

- незадовољавајући квалитет рада,
- незадовољавајућа стручност у раду,
- незадовољавајући однос према средствима рада и
- незадовољавајућа радна дисциплина запослених.

На основу предлога непосредних претпостављених директори сектора утврђују коначан предлог за умањење зараде за предходни месец.

Одлуку о умањењу, односно увећању зараде доноси директор предузећа.

Члан 41.

Предлоге за увећање односно умањење зараде уврђује непосредни руководилац организационе целине у којој запослени ради и који прати извршавање послова које запослени треба да обавља, сходно одредбама Уговора о раду. Руководилац је дужан да у предлогу наведе по ком критеријуму и у ком проценту је одређен месечни учинак сваког појединог запосленог. Потписани предлози непосредних руководилаца се достављају руководиоцима сектора који утврђују коначан предлог. Директори сектора прегледају достављене предлоге, дају своју сагласност и достављају на одлуку директору предузећа. Директор предузећа има право да увећа, умањи, прихвати или одбије предложене предлоге како појединачно тако и у потпуности.

Предлог за увећање односно умањење зараде који садржи све наведене елементе и оверен на начин описан у претходном ставу, представља основ за обрачун и исплату зараде са увећањем или умањењем.

Руководилац организационе јединице који иницира предлоге за увећање односно умањење зараде запослених у својој организационој јединици, у потпуности одговара за примену критеријума и оцену рада запослених у својој организационој јединици.

Члан 42.

Цена посла утврђује се као производ вредности радног часа, вредности коефицијента посла и времена проведеног на раду односно месечног фонда остварених часова рада.

На основу Правилника о организацији и систематизацији послова, коефицијенти послова утврђени су на основу сложености, одговорности, стручности и услова рада.

Члан 43.

Резултат рада запосленог утврђује послодавац, на образложен предлог овлашћеног лица.

1.4. Увећана зарада

Члан 44.

Основна зарада запосленог увећава се:

1) за рад на дан државног и верског празника који је по закону нерадан дан – за 140% од основице,

2) за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – за 40% од основице,

3) за рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – за 45% од основице,

4) за рад недељом – 15% од основице,

5) за рад у смени уколико је вреднован при утврђивању основне зараде 5% и није предвиђен Правилником о систематизацији,

6) за рад у турнусима – 3% од основице,

7) додатак на зараду по основу временаведеног на раду (минули рад), за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,4% од основице.

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

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности буде укључен за обављање рада по овим основама.

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

1.5. Дежурство ван радног времена – кућно дежурство

Члан 45.

У складу са потребама организације посла, послодавац може одредити дежурство ван радног времена (кућно дежурство).

Послодавац је дужан да донесе посебан акт којим ће се детаљно дефинисати и разрадити кућно дежурство.

2. Накнада зараде

Члан 46.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у ком је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то за време:

1) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца,

2) необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника,

3) коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,

4) одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су по закону нерадни дани,

5) привремене неспособности за рад до 30 дана ако је неспособност проузрокована повредом на раду, професионалним обољењем или трудноћом,

6) за време одсуствовања са рада до 30 дана за негу детета до три године,

7) давања крви, ткива и другог дела тела,

8) одазивања на позив војних и других државних органа,

9) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у складу са програмом усавршавања и оспособљавања послодавца а ради потребе процеса рада,

10) учешћа на радно – производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,

11) присуствовања седници Скупштине града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана.

Члан 47.

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

Послодавац исплаћује накнаду за одсуствовање са рада због привремене спречености за рад које траје преко 30 дана у року од седам дана од исплате средстава од стране надлежног фонда.

Члан 48.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом основице за обрачун накнаде, за време прекида рада, односно смањења обима рада, до којег је дошло без кривице запосленог, а најдуже 45 радних дана у календарској години, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Члан 49.

Под зарадом на основу које се обрачунава просечна зарада за претходна три месеца подразумева се зарада: основна зарада, радни учинак, увећана зарада и друга примања која имају карактер зараде (топли оброк, регрес), у складу са чланом 32. овог уговора.

3. Рок за исплату зарада

Члан 50.

Аконтација се исплаћује у периоду од 20. до 30. дана у месецу за текући месец.

Коначни обрачун зараде исплаћује се до 15. дана у месецу за претходни месец.

4. Друга примања

Члан 51.

Запослени има право:

– на отпремнину при одласку у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности најмање у висини износа три зараде коју би радник остварио у месецу који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина (с тим што тако исплаћена отпрем-

нина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који предходи 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 за запосленог то повољније (запослени се опредељује за износ који је за њега најповољнији),

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог (брачни друг и деца запосленог), а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова сахране (у случају да запослени који је преминуо нема чланове уже породице из претходног става, трошкове погребних услуга сноси послодавац),

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Члан 52.

Запослени има право на јубиларну награду поводом прве годишњице (10 година) непрекидног рада запосленог у предузећу у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда. Јубиларна награда ће се исплатити у месецу у коме се стиче право.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то најмање:

- за 10 година једна просечна зарада у предузећу,
- за 15 година – 1,25 просечне зараде у предузећу,
- за 20 година – 1,5 просечна зарада у предузећу,
- за 25 година – 1,75 просечна зарада у предузећу,
- за 30 година – 2 просечне зараде у предузећу,
- за 35 година – 2,2 просечне зараде у предузећу и
- за 40 година – 2,2 просечне зараде у предузећу.

Висина јубиларне награде зависиће од економско-финансијске могућности предузећа.

Под непрекидним годинама рада сматра се рад у ЈКП „Јавно осветљење” од тренутка издвајања из система ЈП ЕПС односно од тренутка оснивања Привредног друштва за одржавање мреже јавног осветљења „ЕДБ Јавно осветљење” д.о.о.

Члан 53.

Запослени има право на добровољно пензијско осигурање, до износа за који се не плаћају доприноси, и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, за коју премију плаћа послодавац по добијеној сагласности од градоначелника града Београда, а у складу са годишњим Програмом пословања послодавца.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Члан 54.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести и набавке лекова запосленог или члана уже породице,
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести,

- наступања теже инвалидности,
- ублажавања последица од елементарних непогода,
- пружање помоћи породици умрлог запосленог.

Солидарна помоћ за теже болести запосленог или члана уже породице и смрти исплаћује се у износу од најмање једне просечно исплаћене зараде у граду Београду у месецу у коме се врши исплата а у случају набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог, односно усвојеници запосленог.

У случају смрти родитеља запосленог, послодавац може да обезбеди солидарну помоћ за погребну опрему у висини 50% просечне зараде код послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата.

Члан 55.

У случају смрти запосленог, послодавац може изузетно да преузме обавезу да стипендира децу запосленог за време док су на редовном школовању у складу са општим актом послодавца.

Члан 56.

У случају рођења детета једном од родитеља исплаћује се солидарна помоћ у висини просечне зараде у граду Београду остварене у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата.

5. Накнада трошкова

Члан 57.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

1) накнаду трошкова превоза ради доласка и одласка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин није обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза. Запослени који живи ван територије града Београда, поред накнаде трошкова јавног градског или приградског превоза има право и на накнаду трошкова превозне карте (у оба правца) ван територије коју покрива градски односно приградски превоз.

2) дневницу за време проведено на службеном путу у земљи, дневно у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан поласка на службени пут, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев хотела прве категорије,

3) дневницу за службено путовање у иностранству најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника,

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

5) трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом до 30% цене једног литра горива по пређеном километру,

6) месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 20% просечне месечне зараде запослених у привреди републике према последњем објављеном податку а према оствареном фонду часова рада запосленог,

7) регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар претходне године.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса. Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор текуће године има право накнаду штете у складу са законом.

6. Минимална зарада

Члан 58.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Члан 59.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу одлуке надлежног органа донете уз мишљење синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току једне календраске године.

Приликом доношења ове одлуке, послодавац ће заједно са синдикатом прецизирати рокове за исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде коју би остварио на пословима на којима је распоређен.

VII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 60.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог колективног уговора су у обавези да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће синдикат и послодавац.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се критеријуми које заједнички утврде потписници овог уговора нарочито у случајевима када запослени остварују једнаке резултате рада на истим пословима.

У случају потребе за радом запосленог, потписници овог уговора ће заједно сагледати могућност за отварање нових радних места и запошљавање као и утврђивање критеријума за додатно стимулисање запослених за споразумни престанак радног односа.

Члан 61.

Запосленом за чијим радом је престала потреба због технолошких, економских или организационих промена, може се понудити и једно од следећих решења:

– премештај на друге послове код послодавца за чије обављање запослени испуњава услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова,

– преквалификацију или доквалификацију са одговарајућом обуком за премештај на друге послове код послодавца или прелазак на рад код другог послодавца,

– споразум о престанку радног односа са применом подстицајних мера за samozapošljavanje и отварање нових радних места.

Члан 62.

Права запослених који представљају евентуални вишак утврдиће се договором оснивача, послодавца и синдиката.

У случају из става 1. овог члана, утврдиће се социјални критеријуми који ће се уважити приликом утврђивања евентуалних вишкова запослених и посебна заштита одређених социјалних категорија, висина отпремнине и друга права запослених који су вишак.

VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 63.

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

Члан 64.

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 сазнања о штети и образује комисију, у чијем је саставу представник синдиката, за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висине штете и одговорност лица за проузроковану штету и како ће се она надокнадити. Комисија може утврдити висину штете на основу ценовника и књиговодствене вредности општећене ствари или штету процењује уз помоћ стручњака односно овлашћеног судског вештака а може је утврдити и у паушалном износу.

На основу извештаја комисије из става 1. овог члана, директор предузећа или запослени кога он овласти доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету одређује се начин и рок за накнаду штете.

Члан 65.

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

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

Члан 66.

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

Уз захтев за накнаду штете запослени подноси одговарајуће доказе да је штета настала.

Одлуку о захтеву за накнаду штете доноси директор предузећа или запослени кога он овласти, на предлог комисије у чијем је саставу представник синдиката, која утврђује све чињенице у вези са захтевом запосленог, постојање одговорности послодавца или другог запосленог за насталу штету и висину штете.

Ако се послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

IX. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 67.

За време трајања радног односа запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају врсти и степену стручне спреме за које је засновао радни однос, ако то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

- када је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова,
- ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запослених,
- када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима,
- када се трајније смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца,
- када дође до промене у организацији и систематизацији послова,
- када се трајније смањи обим послова код послодавца,
- када се отворе нови послови у процесу рада,
- ради отклањања поремећених односа у процесу рада,
- када се упразни радно место за које запослени поседује одговарајуће образовање и стручност,
- ради замене одсутног запосленог.

Премештај запосленог у смислу става 1. овог члана врши се понудом измене уговорених услова рада, односно анекса уговора о раду или новим уговором.

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

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

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду или новог уговора ако се не изјасни у року из претходног става овог члана, а ако прихвати понуду за закључивање анекса уговора односно новог уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора односно анекса уговора, у складу са законом.

Члан 68.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела,
- ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из одредбе претходног става само уз свој пристанак.

Члан 69.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу одредбе става 2. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из става 1. овог члана.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца.

X. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 70.

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

- ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором, другим општим актом послодавца и уговором о раду,
- ако запослени не поштује радну дисциплину прописану овим уговором, другим општим актом послодавца и уговором о раду односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Члан 71.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду у смислу члана 71. став 1. алинеја 3. у случају да запослени не поштује радну дисциплину предвиђену овим уговором и уговором о раду.

Под непоштовањем радне дисциплине подразумева се:

- 1) неоправдано кашњење на рад или неоправдан одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање пет радних дана у току једног месеца или 10 радних дана у току године;
- 2) неоправдан изостанак са рада најмање два радна дана у току једног месеца или пет радних дана у току године;
- 3) ометање других запослених радника у раду;
- 4) долазак на рад под дејством алкохола и других опојних средстава и употреба истих у току рада;
- 5) изазивање свађе и туче;
- 6) недостојно и непримерено понашање према другим запосленим радницима и странкама;
- 7) уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених односно нанети штета имовини послодавца и личној имовини као и употреба истих;
- 8) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
- 9) незаконито располагање средствима предузећа – присвајање или незаконито отуђење средстава предузећа,
- 10) злоупотреба прековременог рада, односно немарно вршење поверених задатака у току редовног радног времена, како би се послови који су могли бити обављени у току радног времена, обавили као прековремени рад,
- 11) остављање необезбеђених средстава рада противно добијеним писменим и усменим упутствима;
- 12) некоришћење личне и заштитне опреме;

13) неуредно одржавање радног простора што за последицу има оштећење или уништење документације, робе или средстава рада;

14) непоступање по установљеним процедурама рада или протока информација и документације утврђеним општим актима послодавца;

15) непријављивање кршења правила дисциплине и понашања као и уочених повреда радних обавеза предвиђених овим и другим општим актима;

16) свако друго чињење или нечињење које нарушава технолошку, организациону или комуникациону дисциплину до те мере да мора бити прекинуто отказом уговора о раду.

Члан 72.

Послодавац ће, уз сагласност синдиката, донети правилник којим ће ближе уредити правила дисциплине и понашања запослених и процедуру утврђивања њихове повреде.

Члан 73.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако запослени својом кривицом или грубом непажњом учини повреду радне обавезе, и то ако:

- 1) одбија обављање послова утврђених уговором о раду,
- 2) неблаговремено, несавесно и немарно извршава послове,
- 3) незаконито располаже средствима,
- 4) прими мито, поклоне или ствари друге користи у вези са задацима и пословима запосленог или организационе целине или изврши послугу или омогући послугу другом лицу опремом, материјалом или средствима предузећа,
- 5) употреби службени аутомобили предузећа у приватне сврхе без писменог одобрења директора предузећа, а на образложену писмену молбу запосленог,
- 6) се утврди мањак у материјалу и средствима која су запосленом поверена ради обављања радних задатака,
- 7) злоупотреби положај и прекорачи овлашћења,
- 8) ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом, другим прописима или општим актима предузећа,
- 9) фалсификује новчана и друга службена документа,
- 10) не извршава одлуке органа послодавца,
- 11) не пријави повреде радних обавеза,
- 12) одбија да изврши или приступи лекарском прегледу прописаном законским прописима или општим актима предузећа.

XI. ПОСТУПАК ЗА УТВРЂИВАЊЕ РЕЗУЛТАТА РАДА

Члан 74.

Ако у периоду од најмање три месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководилац запосленог предлаже директору да покрене поступак за утврђивање или проверу знања, способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Предлог којим се иницира покретање поступка из става 1. овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којих се покретање поступка предлаже.

По пријему предлога из става 1. овог члана, директор образује посебну комисију за проверу знања и способности, односно за утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија из става 3. овог члана састоји се од три члана, који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља.

Комисија из става 3. овог члана, образује се за сваки случај посебно.

Чланови комисије из става 3. овог члана споразумно одређују председавајућег.

Комисија из става 3. овог члана, дужна је да отпочне рад у току од три дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

Чланови комисије из става 3. овог члана утврђују чињенично стање на један или више следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.),
- непосредним увидом у рад запосленог,
- писаног образложења непосредног руководиоца запосленог,
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог,
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писано или практично).

Комисија доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору.

Запослени има право да се на записник изјасни на дату оцену о знању и способности, односно резултатима рада од стране комисије.

Одлука комисије је коначна.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања ни способности за обављање послова на које је распоређен или да не остварује одговарајуће резултате рада, директор запосленом отказује уговор о раду.

Запослени коме је уговор о раду отказан, у складу са ставом 2. овог члана има право и дужност да остане на раду (отказни рок) на начин и под условима утврђеним уговором о раду и Законом о раду.

Члан 75.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 71. став 1. алинеја 1–3 овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

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

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

Послодавац је дужан да упозорење из става 2. овог члана достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

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

Члан 76.

Отказ уговора о раду у складу са одредбом чл. 71–74. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа (рок застарелости).

XII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 77.

Послодавац и запослени могу уговором о раду да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (забрана конкуренције) за време рада код послодавца и до истека рока од две године од престанка радног односа код послодавца.

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

Уговором о раду се одређује територијално важење забране конкуренције у сваком појединачном случају.

Члан 78.

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

Постојање штете и начин утврђивања висине штете, као и поступак накнаде штете, утврђује се у сваком конкретном случају.

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

XIII. ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 79.

Запослени има право и обавезу да стално усавршава своје радне, стручне и психофизичке способности, ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова за које је засновао радни однос.

Члан 80.

Видови стручног оспособљавања и усавршавања, који се реализују на терет послодавца, на основу годишњег плана стручног оспособљавања и усавршавања, могу бити:

- стицање искустава у земљи и иностранству,
- семинари и саветовања,
- стручна путовања у земљи и иностранству,
- стицање и усавршавање знања страних језика,
- обуке и курсеви,
- ванредно школовање за стицање вишег степена стручне спреме,
- специјализација,
- преквалификација и доквалификација.

Послодавац годишњим програмом пословања утврђује средства за стручно оспособљавање и усавршавања запослених, о чему обавештава синдикат.

XIV. ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК

Члан 81.

Запослени има право на заштиту својих професионалних и економских интереса по основу рада.

Члан 82.

Одлуку о ступању у штрајк доноси Одбор Синдиката или већина запослених код послодавца.

Ако штрајк организују запослени, одлука се сматра пуноважном ако је „за” гласала већина од укупног броја запослених, односно већина у делу предузећа (сектори).

Члан 83.

Послодавац доноси акт којим одређује начин обезбеђивања минимума процеса рада у време штрајка, капацитете и постројења која морају да раде у време штрајка, као и радна места и број извршилаца који су дужни да раде у време штрајка.

Члан 84.

Послодавац, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, одређује запослене који су дужни да раде у време штрајка, ради обезбеђивања минимума процеса рада у року утврђеном законом.

Чланови штрајкачког одбора и редарске штрајкачке службе не могу бити одређени да раде у време штрајка, а редарска служба се организује тако да се могу обављати послови којима се обезбеђује минимум процеса рада.

Члан 85.

Запослени који је одређен да ради у време штрајка, дужан је да обавља своје послове и да извршава посебне налоге утврђене решењем.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује право на живот, здравље и личну сигурност.

XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 86.

Послодавац је дужан да обезбеди услове за рад и деловање синдиката у складу са законом, општим колективним уговором и овим уговором.

Члан 87.

Послодавац обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, а нарочито о:

- 1) пријему и престанку радног односа запослених код послодавца у периоду од три месеца,
- 2) прековременим часовима оствареним и исплаћеним код послодавца, у периоду од три месеца,
- 3) тромесечном и годишњем извештају о стању безбедности и здравља на раду,
- 4) исплаћеним просечним зарадама,
- 5) полугодишњем и годишњем извештају о пословању послодавца, као и у учешћу зарада у укупним трошковима пословања.

Послодавац доставља синдикату предлог и усвојени годишњи програм пословања, као и годишњи извештај о пословању.

Члан 88.

Послодавац је дужан да обезбеди следеће услове за рад синдиката:

- одговарајуће просторије за редован рад и састанке одбора синдиката и неопходан инвентар – канцеларијски намештај, телефон/телефакс, рачунар, штампач и сл.
- израду периодичних обрачуна и завршног рачуна синдиката,
- административну и стручну помоћ,
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава у складу са актима и активностима синдиката,
- могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца,

– организовање синдикалних састанака запослених у радно време у организационим јединицама који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада,

– друге услове за нормалан рад и функционисање синдиката на основу закљученог споразума послодавца и синдиката.

Члан 89.

Председник синдиката у који је учлањено најмање 40% запослених од укупног броја запослених код послодавца има право да за време трајања мандата не обавља послове свог радног места.

Председник синдиката има право за време трајања мандата на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен увећану за 20 %.

Члан 90.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај председника синдиката (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом и овим уговором.

Послодавац је обавезан да председника синдиката, по истеку функције, врати на послове које је обављао пре избора, односно на послове на којим неће имати мању зараду од зараде коју је имао пре избора на професионалну функцију.

Ако председник синдиката не поступа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду, послодавац му може отказати уговор о раду.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану дисциплину.

Оснивач, послодавац и синдикат који делује код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње.

Члан 91.

Чланови одбора синдиката могу одсуствовати са рада, ради присуствања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, као и ради оспособљавања на курсевима и семинарима, у трајању највише седам радних дана у току године.

XVI. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 92.

Спорови који настану у поступку закључивања, измена и допуна или примени овог Уговора, решавају се у складу са одредбама Закона о мирном решавању спорова.

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

XVII. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ

Члан 93.

Овај уговор се закључује на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се уговорне стране другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

Важење овог уговора пре истека рока и става 1. овог члана, може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Члан 94.

Сваки учесник овог уговора може покренути поступак за отказ уговора, достављањем писаног предлога са образложењем разлога за отказ, другом учеснику.

У случају отказа овај уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници овог уговора дужни да поступак преговарања за закључивање новог колективног уговора започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 95.

Сваки учесник овог уговора може покренути поступак за његову измену и допуну, достављањем писаног предлога са образложењем другом учеснику.

Други учесник је дужан да се о поднетом предлогу изјасни у року од 15 дана, и да у наредном року од 15 дана отпочне процес преговарања за закључивање колективног уговора о изменама и допунама овог уговора.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 96.

Најкасније три месеца од дана ступања на снагу овог уговора, послодавац ће са запосленима закључити Анекс уговора о раду, којим ће бити извршено усаглашавање постојећих уговора о раду.

Члан 97.

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 98.

Овај уговор сачињен је у пет истоветна примерка, од којих свака уговорна страна задржава по један примерак а два примерка задржава Сектор за финансијске, правне и опште послове.

Члан 99.

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

Члан 100.

Даном ступања на снагу овог уговора, престаје да важи Правилник о раду број 481 од 9. фебруара 2009. године, Одлука о изменама и допунама Правилника о раду бр. 996 од 9. марта 2009. године, Одлука о изменама и допунама Правилника о раду бр. 2485 од 17. маја 2010. године и Одлука о допуни Правилника о раду бр. 3445/28. јуна 2012. године.

За Синдикат

Београд, 13. јуна 2013. године
Председник Синдиката
Јавно осветљење Београд

Срђан Ђаћић, с. р.

За послодавца

1 Број 3581
Београд, 13. јуна 2013. године
Директор

Петко Шишовић, с. р.

За оснивача

Г Број 110 - 2692
Београд, 24. јуна 2013. године
Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

САДРЖАЈ

	Страна		Страна
Решење о давању сагласности на Одлуку о цени воде и одвођења отпадних вода Јавног комуналног предузећа „Београдски водовод и канализација” са Одлуком -----	1	Одлука о спровођењу јавног конкурса за именовање директора Јавног предузећа Дирекција Лазаревац-----	14
Акти градских општина			
СТАРИ ГРАД			
Одлука о изменама и допунама Статута градске општине Стари град -----	2	Одлука о спровођењу јавног конкурса за именовање директора Јавног предузећа за информисање „Радио-Лазаревац” у Лазаревцу -----	15
Решење о избору члана Већа градске општине Стари град-----	3	Решење о давању сагласности на Измене и допуне Програма пословања Јавног предузећа за управљање и коришћење регионалног вишенаменског хидросистема Стубо-Ровни „Колубара“ за 2013. годину -----	17
Решење о престанку дужности председника Изборне комисије градске општине Стари град ----	3	Решење о давању сагласности на Прве измене Програма пословања и рада са финансијским планом за 2013. годину Јавног предузећа Дирекција Лазаревац -----	17
Решење о давању сагласности на Одлуку о изменама и допунама Статута Јавног предузећа „Милан Гале Мушкатиновић” -----	3	Решење о давању сагласности на Програм пословања Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац за 2013. годину – Прва измена -----	18
ЧУКАРИЦА			
Одлука о усаглашавању Статута градске општине Чукарица са Статутом града Београда-----	4	Решење о именовању председника и члана Управног одбора Туристичке организације градске општине Лазаревац-----	18
Одлука о измени и допуни Одлуке о буџету градске општине Чукарица за 2013. годину -----	5	Решење о именовању председника и члана Надзорног одбора Туристичке организације градске општине Лазаревац-----	18
Решење о разрешењу Управног одбора Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица”	10	Решење о именовању директора Туристичке организације градске општине Лазаревац -----	18
Решење о престанку мандата Надзорног одбора Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” -----	10	Решење о именовању председника, заменика председника и чланова Управног одбора Фонда „Музеј Колубарске битке” -----	19
Решење о именовању председника и чланова Надзорног одбора Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” -----	10	Решење о образовању Комисије за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач градска општина Лазаревац-----	19
Решење о именовању Комисије за именовање директора Јавног предузећа „Пословни простор општине Чукарица” -----	10	Закључак о приступању промени Статута градске општине Лазаревац -----	19
ЛАЗАРЕВАЦ		Колективни уговори	
Одлука о спровођењу јавног конкурса за именовање директора Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац --	11	Колективни уговор Јавног комуналног предузећа – Градског саобраћајног предузећа „Београд” -----	20
Одлука о спровођењу јавног конкурса за именовање директора Јавног предузећа за комуналну привреду „Лазаревац” Лазаревац -----	12	Колективни уговор код послодавца ЈКП „Јавно осветљење” Београд -----	33

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

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

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

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

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

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