



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIX Број 3

28. јануар 2015. године

Цена 265 динара

Градоначелник града Београда, 22. јануара 2015. године, на основу члана 24. тачка 6. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, бр. 129/07 и 83/14 – др. закон), члана 15. Одлуке о ауто-такси превозу („Службени лист Града Београда”, број 57/13) и члана 52. тачка 6. Статута Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 39/08, 6/10 и 23/13), донео је

УПУТСТВО

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА УПУТСТВА О ИЗГЛЕДУ И ИЗДАВАЊУ ТАКСИ ИСПРАВА, ОЗНАКА И ЦЕНОВНИКА

Члан 1.

У Упутству о изгледу и издавању такси исправа, ознака и ценовника („Службени лист Града Београда”, број 11/14) у члану 1, након речи: „ознака” додаје се запета, реч: „и” брише се, а након речи: „ценовника” додају се речи: „и обавештења”.

Члан 2.

У члану 3. у ставу 4. након речи: „ТАХИ” речи: „је светлећа кровна ознака, која” бришу се.

У истом члану након става 7. додаје се нови став који гласи:

„Обавештење садржи права и обавезе корисника такси услуге.”

Члан 3.

У члану 4. у ставу 8. петој алинеји реч: „вожње” замењује се речима: „ауто такси услуге”.

У истом члану након става 8. додаје се нови став који гласи:

„Обавештење садржи:

- наслов „Права и обавезе корисника такси услуге”
- подтабела са правима корисника такси услуга и
- подтабела са обавезама корисника такси услуга
- табела о корисним обавештењима корисника такси услуге као и телефоне у случају примедби корисника.”

Члан 4.

У члану 5. у тачки 5. након речи „одлуком.” додају се речи: „За време превоза путника светло на кровној ознаци у делу који садржи назив ТАХИ мора бити искључено, а у делу на којем је означен број мора остати укључено. Светла кровне ознаке на такси возилима без путника остаје укључено.”

У истом члану након тачке 8. додаје се нова тачка која гласи:

„9. Обавештење

Обавештење мора бити димензија од 100 x 140 mm, чија позадина је у основи беле боје. Висина наслова „ОБАВЕШТЕЊЕ” не може бити мање од 6 mm, док ширина слова у наслову не може бити мања од 4 mm. Висина осталих слова и бројева не сме бити мања од 3 mm, док ширина истих не сме бити мања од 2 mm, слова исписати црном бојом. Ово обавештење израдити у свему према графичком приказу датом у прилогу број 7.”

Члан 5.

У члану 7. након става 6. додаје се нови став који гласи: „Обавештење поставља правно лице, односно предузетник у возилу и то поред ценовника.”

Члан 6.

Ово упутство ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

7. Обавештење

Изглед предње стране

ПРАВА И ОБАВЕЗЕ КОРИСНИКА ТАКСИ УСЛУГЕ

ВАША ПРАВА:

- Да изаберете путању вожње
- Да јасно видите таксиметар
- Да јасно видите идентиф. број

ВАШЕ ОБАВЕЗЕ:

- Да користите сигурносни појас
- Да не узманиравате возача за време вожње
- Да платите износ који покаже таксиметар

- Ваш возач треба да буде љубазан и услужан и да поштује саобраћајне прописе.
- Такси возило треба да буде чисто и уредно.
- Ако имате било какву примедбу на такси вожњу, јавите се на телефоне Беоком сервиса:

0800 / 110 - 011 и 011 / 30 - 90 - 007

Потребно је да знате регистарски број возила, датум и време путовања.

Градоначелник града Београда
Број 34-369/15-Г, 22. јануара 2015. године

Градоначелник
Синиша Мали, ср.

Градоначелник града Београда, 22. јануара 2015. године, на основу члана 24. тачка 6. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, број 129/07 и 83/14 – др. закон), члана 52. тачка 6. Статута Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 39/08, 6/10 и 23/13) и члана 6., 7. и 9. Правилника о додатној образовној, здравственој и социјалној подршци детету и ученику („Службени гласник РС”, број 63/09), донео је

РЕШЕЊЕ

О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈА ЗА ПРОЦЕНУ ПОТРЕБА ЗА ПРУЖАЊЕМ ДОДАТНЕ ОБРАЗОВНЕ, ЗДРАВСТВЕНЕ И СОЦИЈАЛНЕ ПОДРШКЕ ДЕТЕТУ И УЧЕНИКУ

I

У Решењу о образовању комисија за процену потреба за пружањем додатне образовне, здравствене и социјалне подршке детету и ученику („Службени лист Града Београда”, бр. 7/2013, 13/2013, 39/2013, 46/2013, 78/2013, 11/2014, 22/2014, 42/2014, 46/2014, 67/2014 и 73/2014), у тачки I, подтачка 8. мења се тако што се, уместо Смиљке Ђорђевић, дипл. социјалног радника у Градском центру за социјални рад – Одељење Чукарица, за члана Комисије за градску општину Чукарица именује Драгана Дачић Марковић, дипл. социјални радник у Градском центру за социјални рад – Одељење Чукарица.

II

Ово решење објавити у „Службеном листу Града Београда”.

Градоначелник града Београда

Број 020-357/15-Г, 22. јануара 2015. године

Градоначелник
Синиша Мали, ср.

Градоначелник града Београда, 28. јануара 2015. године, на основу члана 28. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, број 88/11) 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 ДОПУНУ ЦЕНОВНИКА УСЛУГА ВЕТЕРИНАРСКЕ УСТАНОВЕ „ВЕТЕРИНА БЕОГРАД”

1. Даје се сагласност на допуну ценовника услуга Ветеринарске установе „Ветерина Београд”, који је донео Управни одбор под бројем 57, на седници одржаној 20. јануара 2015. године.

2. Ово решење и ценовник из става I решења објавити у „Службеном листу Града Београда”, а ценовник се примењује наредног дана од дана објављивања.

Градоначелник града Београда

Број 38-511/15-Г, 28. јануар 2015. године

Градоначелник
Синиша Мали, ср.

На основу члана 27. Статута Ветеринарске установе „Ветерина Београд” а у складу са предлогом директора број 03-172/1 од 20. јануара 2015. године, Управни одбор је на 99. телефонској седници одржаној 20. јануара 2015. године донео следећу

ОДЛУКУ

Усваја се Допуна важећег ценовника цена ветеринарских услуга Ветеринарске установе „Ветерина Београд” са новим услугама које нису биле обухваћене важећим ценовником.

Образложење

Допуна важећег ценовника је неопходна због увођења нових ветеринарских услуга које нису биле обухваћене важећим ценовником.

Допуна постојећег ценовника неопходна је и ради усклађивања са Одлуком о висини трошкова обележавања животиња и регистрација животиња („Службени гласник РС”, број 115/14) од 24. октобра 2014. године, којом се утврђује висина трошкова обележавања и регистрација животиња а која се примењује почев од 1. јануара 2015. године.

Саставни део ове одлуке је табеларни приказ нових услуга са називом, шифрама, јединицом мере и ценама.

На основу изнетог одлучено је као у диспозитиву ове одлуке.

Управни одбор ВУ „Ветерина Београд”

Број 57, 20. јануара 2015. године

Председник
Драгана Вујачић, ср.

Предлог измене и допуне ценовника Ветеринарске установе „Ветерина Београд”

Шифра	НАЗИВ	Јединица мере	цена без ПДВ-а	Стопа ПДВ-а (%)	цена са ПДВ-ом
21611	Трошкови обележавања и регистрација говеда	ком	183,33	20	220,00
21631	Трошкови обележавања и регистрација оваца и коза	ком	16,67	20	20,00
21621	Трошкови обележавања и регистрација свиња	ком	16,67	20	20,00
21651	Трошкови обележавања и регистрација пса/мачке	ком	166,67	20	200,00
21641	Трошкови обележавања и регистрација коња (копитара)	ком	333,33	20	400,00
22546	Излазак на терен код обележавања и регистрације животиња	излазак	416,66	20	500,00
21101	Супресија еструса мачака и паса до 30 кг	ком	1.250,00	20	1.500,00
21102	Супресија еструса паса преко 30 кг	ком	1.666,67	20	2.000,00
21035	Кастрација мачора	ком	1.833,33	20	2.200,00
21351	Ресекција црева	ком	10.416,67	20	12.500,00

Директор
Будимир Грубић, др. вет медицине, ср.

На основу члана 38. Закона о удружењима („Службени гласник РС”, број 51/09), чл. 3. и 4. Уредбе о средствима за подстицање програма или недостајућег дела средстава за финансирање програма од јавног интереса која реализују удружења („Службени гласник РС”, бр. 8/12 и 94/13), члана 23. става 2. Одлуке о градској управи („Службени лист Града Београда”, бр. 8/2013, исправка – 9/13, 61/13, 15/14, 37/14 и 44/14) и члана 15. Статута Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 39/08, 6/10 и 23/13), Секретар Секретаријата за социјалну заштиту дана 27. јануара 2015. године доноси

ПРАВИЛНИК

О УСЛОВИМА, КРИТЕРИЈУМИМА И НАЧИНУ ФИНАНСИРАЊА ПРОГРАМА ОД ЈАВНОГ ИНТЕРЕСА СРЕДСТВИМА СЕКРЕТАРИЈАТА ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ ЗА ПЕРИОД ОД 2015. ДО 2018. ГОДИНЕ

І. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о условима, критеријумима и начину финансирања програма од јавног интереса средствима Секретаријата за социјалну заштиту за период од 2015. до 2018. године (у даљем тексту: Правилник) уређују се услови, начин, области и критеријуми финансирања, односно суфинансирања програма удружења, а који су од јавног интереса, средствима из буџета Града Београда, односно средствима Секретаријата за социјалну заштиту Градске управе Града Београда (у даљем тексту: Секретаријат).

Члан 2.

Под удружењем, у смислу Правилника, подразумева се добровољна и невладина недобитна организација, заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица основана ради остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа у складу са законом (у даљем тексту: удружење или корисник средстава).

Члан 3.

У смислу Правилника, програми од јавног интереса који се финансирају средствима Секретаријата покривају следеће области, укључујући али се не ограничавајући на: социјалну заштиту, борачко-инвалидску заштиту, заштиту лица са инвалидитетом, заштиту интерно расељених лица са Косова и Метохије и избеглица и заштиту и промовисање људских и мањинских права.

Циљевима сваког појединачног конкурса ближе ће се дефинисати области деловања програма од јавног интереса.

Члан 4.

Право учешћа у расподели средстава Секретаријата имају удружења која су регистрована на територији Републике Србије, са регистрованим седиштем у Београду, с тим да крајњи корисници програмских активности морају имати пребивалиште на територији Града Београда.

Изузетно од става 1. овог члана, а у складу са приоритетима социјалне политике Града Београда, право учешћа у расподели средстава Секретаријата могу имати и друга удружења која су регистрована у Републици Србији, са седиштем изван Београда, с тим да крајњи корисници програмских активности морају имати пребивалиште на територији Града Београда.

ІІ. РЕАЛИЗАЦИЈА ПРОГРАМА ОД ЈАВНОГ ИНТЕРЕСА

Члан 5.

По овом правилнику, Град Београд учествује у финансирању и суфинансирању програма од јавног интереса, а средства за финансирање и суфинансирање опредељују се Одлуком о буџету Града Београда за сваку буџетску годину.

Члан 6.

Програми од јавног интереса (у даљем тексту: програм или програми), у смислу овог правилника, укључују:

- 1) развојне програме и
- 2) редовне програме.

Развојни програми наведени у ставу 1, тачка 1) овог члана су они програми који испуњавају следеће услове:

- програми обухватају област односно области наведене у члану 3,
- реализација програма не траје дуже од 12 месеци,
- програми су иновативног карактера и
- све посебне услове предвиђене конкурсом и важећим прописима.

Редовни програми наведени у ставу 1, тачка 2) овог члана су они програми који испуњавају следеће услове:

- програми се спроводе у области борачко-инвалидске заштите и заштите лица са инвалидитетом,
- програми се спроводе у континуитету минимум пет година на територији Града Београда за кориснике са пребивалиштем у граду Београду,
- удружење спроводи програм за своје чланове и
- све посебне услове предвиђене конкурсом и важећим прописима.

Члан 7.

Програме реализују Удружења у складу са одредбама овог правилника, закона, актима надлежног органа и одредбама свих важећих прописа.

Избор програма који ће се финансирати средствима Секретаријата врши се применом следећих критеријума:

- 1) реализација програма у областима наведеним у члану 3. овог правилника, дужина реализације програма, број корисника које обухвата програм, број и квалификације стручних лица која су ангажована на програму;
- 2) обим задовољавања јавног интереса, степен унапређења стања области у којој се програм спроводи, дефинисаност циљева програма, усклађеност активности са наведеним циљевима и резултати који произилазе из програма;
- 3) усклађеност предвиђеног буџета и активности програма, оправданост предвиђених трошкова, суфинансирање програма из других извора;
- 4) законитост и ефикасност раније коришћених средстава из буџета Града Београда и испуњеност уговорних обавеза.

Сваким појединачним конкурсом могу се утврдити додатни критеријуми за избор програма из става 2. овог члана.

Члан 8.

Комисија за избор програма од јавног интереса (у даљем тексту: комисија) доноси упутство о начину, критеријумима и условима за избор програма, припрема конкурсну документацију и објављује конкурс.

На поступак подношења пријава, вршења увида у поднете пријаве и приложену документацију, утврђивања листе вредновања и рангирања пријављених програма, поступак улагања приговора и одлуке о избору програма којима се из

средстава Секретаријата додељују средства за финансирање или суфинансирање програма, сходно ће се примењивати одредбе Уредбе о средствима за подстицање програма или недостајућег дела средстава за финансирање програма од јавног интереса која реализују Удружења („Службени гласник РС”, бр. 8/12 и 94/13).

III. ОБАВЕЗЕ СЕКРЕТАРИЈАТА И КОРИСНИКА СРЕДСТАВА

Члан 9.

Удружења чији су програми изабрани биће обавештена писаним путем.

Секретаријат и удружење након финализације конкурса потписују уговор који ће регулисати њихова међусобна права и обавезе (у даљем тексту: уговор).

Уговор се саставља у писаној форми, потписују га лице овлашћено за заступање удружења и секретар Секретаријата, и оверавају га печатом удружења односно Секретаријата.

Уговор садржи све обавезне елементе, а посебно: утврђен предмет програма, рок, односно период у коме се програм реализује, конкретне обавезе уговорних страна, износ средстава и начин обезбеђења и преноса средстава, инструменте обезбеђења за случај ненаменског трошења средстава обезбеђених за реализацију програма, односно за случај неизвршења уговорне обавезе – предмета програма.

Члан 10.

Секретаријат је у обавези да:

- 1) изврши уплату наменских средстава у складу са уговором;
- 2) прати реализацију програма;
- 3) по потреби организује састанке са удружењем;
- 4) врши контролу наменског трошења средстава, на основу достављених доказа, односно врши увид у програмску документацију;
- 5) разматра завршни извештај о реализацији програмских активности и завршни финансијски извештај и усваја исте;
- 6) захтева одговарајућу допунску документацију уколико утврди да су извештаји из тачке 5. непотпуни, односно да не садрже све елементе извештаја које је прописао Секретаријат;
- 7) раскине уговор и затражи повраћај пренетих средстава, односно активира инструмент обезбеђења, у случају да утврди ненаменско коришћење средстава и/или да корисник средстава не спроведе предвиђен програм.

Члан 11.

Обавезе корисника средстава су да:

- 1) корисник средстава је дужан да реализује програм у складу са одобреним средствима, планираном динамиком реализације и у року који је одређен уговором;
- 2) наменски користи додељена средства, у складу са важећим прописима;
- 3) сноси одговорност према трећим лицима, укључујући, али се не ограничавајући на кориснике, за све резултате и утицај програмских активности;
- 4) сноси одговорност за реализацију свих набавки на програму;
- 5) сноси одговорност за поштовање правила о видљивости програма и видљивости Секретаријата у финансирању програма;
- 6) достави завршни извештај о реализацији програма и завршни финансијски извештај у предвиђеном року и на предвиђен начин;

7) омогући Секретаријату увид у реализацију програма, што подразумева стављање на располагање свих потребних информација, документације и образложења у вези са програмом;

8) достави ванредни извештај о реализацији програма и наменском коришћењу средстава на захтев Секретаријата.

Члан 12.

Уговором се могу утврдити додатна права и обавезе уговорних страна.

IV. СРЕДСТВА ОБЕЗБЕЂЕЊА

Члан 13.

Корисник средстава се обавезује да, приликом потписивања уговора, преда Секретаријату оригинал сопствену бланко меницу, у износу од 100% од вредности уговора за случај ненаменског трошења средстава, односно за случај неизвршења уговорних обавеза, необавештавања о динамици реализације и непружања доказа о наменском трошењу средстава, недостављања извештаја и друго, са роком важности 12 месеци од дана завршетка реализације програма, са клаузулом „без протеста”, прописно потписану и оверену, са оригиналним овлашћењем за попуњу менице, потврдом о регистрацији менице (листинг са сајта НБС), копијом депо картона и копијом ОП обрасца.

Члан 14.

Удружење је дужно да Секретаријату подноси извештај о реализацији програмских активности и финансијски извештај. Извештаји се достављају квартално, осим у случају када програм не траје дуже од шест месеци.

Корисници средстава из овог правилника дужни су да Секретаријату доставе завршни извештај о реализацији програма на утврђеном обрасцу. Извештај се доставља у року од 30 дана од дана завршетка реализације програма. Саставни део овог извештаја је и завршни финансијски извештај са комплетним копијама рачуноводствене документације о утрошеним средствима, потписане и оверене печатом од стране корисника средстава, као и изводима из банке.

Секретаријат може тражити додатну документацију уколико процени да се из приложене документације не може извршити контрола реализације програма.

Корисник средстава дужан је да по завршетку програма и достављању завршног финансијског извештаја, у року од 30 дана од дана пријема писаног упутства од Секретаријата, изврши повраћај неутрошених средстава по одобреном програму или средстава за које Секретаријат сматра да су неоправдано утрошена и о томе достави Секретаријату одговарајући доказ о извршеној уплати.

Ако се приликом контроле утврди ненаменско трошење средстава, или трошење средстава супротно одредбама овог правилника, важећих закона и осталих применљивих правних прописа, Секретаријат је дужан да раскине уговор и затражи повраћај пренетих средстава, односно да активира инструмент обезбеђења, а Удружење је дужно да средства врати најкасније у року од 30 дана од дана пријема захтева за повраћај средстава/раскида уговора.

V. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 15.

Уговор предвиђен одредбама овог правилника детаљније регулише права и обавезе Секретаријата и корисника средстава.

На сва питања која нису обухваћена уговором или овим правилником примењиваће се одредбе применљивих и важећих правних прописа.

Члан 16.

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

У Београду 27. јануара 2015. године.

Градска управа Града Београда Секретаријат за социјалну заштиту

XIX- 01 број 072-11/2015, 27. јануара 2015. године

Секретар
Јасмина Ивановић, ср.

На основу члана 9. став 1. и 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10), у вези са чланом 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09, 64/10, 24/11, 121/12, 42/13, 50/13, 98/13, 132/14) и члана 58. Одлуке о градској управи Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 8/13), секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове, доноси

РЕШЕЊЕ

О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ПЛАНИРАНИХ НАМЕНА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА КОМПЛЕКС СЕЛТЕРС БАЊЕ И КОРАЋИЧКЕ БАЊЕ, ГРАДСКА ОПШТИНА МЛАДЕНОВАЦ

1. Приступа се изради стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације за комплекс Селтерс бање и Кораћичке бање, градска општина Младеновац (у даљем тексту: план детаљне регулације).

2. У оквиру стратешке процене утицаја на животну средину разматраће се постојеће стање животне средине на подручју обухваћеном планом, значај и карактеристике плана, карактеристике утицаја планираних садржаја на микро и макро локацију и друга питања и проблеми заштите животне средине у складу са критеријумима за одређивање могућих значајних утицаја плана на животну средину, а узимајући у обзир планиране намене.

3. Стратешком проценом утицаја плана на животну средину, неће се разматрати прекогранична природа утицаја.

4. О извршеној стратешкој процени утицаја плана на животну средину израдиће се извештај који ће обухватити обавезне елементе утврђене у члану 12. став 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10).

Обавезни елементи извештаја о стратешкој процени су:

- полазне основе стратешке процене,
- општи и посебни циљеви стратешке процене и избор индикатора,
- процена могућих утицаја са описом мера предвиђених за смањење негативних утицаја на животну средину,
- смернице за процену утицаја пројеката на животну средину (смернице које се односе на спровођење плана и обавезну израду студије о процени утицаја пројеката на животну средину у складу са прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину),
- програм праћења стања животне средине у току спровођења плана (мониторинг),

– приказ коришћене методологије и тешкоће у изради стратешке процене,

– приказ начина одлучивања, опис разлога одлучујућих за избор датог плана са аспекта разматраних варијантних решења и приказ начина на који су питања животне средине укључена у план,

– закључци до којих се дошло током израде извештаја о стратешкој процени представљени на начин разумљив јавности,

– други подаци од значаја за стратешку процену.

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

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

Извештај о стратешкој процени утицаја планираних намена на животну средину плана детаљне регулације део је документације која се прилаже уз план.

5. Израда плана детаљне регулације биће поверена обрађивачу кога изабере Градска општина Младеновац по поступку прописаном Законом о јавним набавкама. Изабрани обрађивач је дужан да Нацрт плана изради у року од шест месеци од дана ступања на снагу Одлуке о изради плана.

Средства за израду плана детаљне регулације обезбедиће се из буџета Градске општине Младеновац за 2015. годину.

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

Извештај о стратешкој процени утицаја, биће изложен на јавни увид, заједно са јавним увидом у Нацрт плана, сходно члану 19. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10) и члана 50. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09, 64/10, 24/11, 121/12, 42/13, 50/13, 98/13, 132/14).

7. Ово решење објављује се у „Службеном листу Града Београда”.

Образложење

Изради предметног плана приступиће се на основу Одлуке о изради плана детаљне регулације за комплекс Селтерс бање и Кораћичке бање, Градска општина Младеновац.

Сходно одредбама из члана 5. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10), Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове у поступку доношења овог решења, имајући у виду територију плана, планиране намене, чињеницу да су планирани будући развојни пројекти одређени прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину, утврдио је да предметни план представља оквир за одобравање будућих развојних пројеката и подлеже обавези израде стратешке процене утицаја на животну средину, у смислу чл. 5. став 1. и 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10).

На подручју обухваћеном границом плана, у оквиру стратешке процене, разматраће се постојеће стање животне средине, утицај планираних садржаја на микро и макро локацију, док се неће разматрати прекогранична природа утицаја обзиром да имплементација плана не може имати негативан утицај на животну средину друге државе.

Извештај о стратешкој процени утицаја плана детаљне регулације садржаће елементе из члана 12. став 2. Закона о

стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10).

Сходно члану 11. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10), уз дописе IX-03 бр. 350.14-43/14 од 26. децембра 2014. године, Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове доставио је на мишљење Предлог решења о приступању изради стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације за комплекс Селтерс бање и Кораћичке бање, Градска општина Младеновац, Секретаријату за заштиту животне средине, Заводу за заштиту природе Србије, Градском заводу за јавно здравље, ЈКП Београдски водовод и канализација, ЈКП „Зеленило – Београд”, Институту за јавно здравље „Др Милан Јовановић Батут” и ЈВП „Београдводе”.

Секретаријат за заштиту животне средине (допис бр. 501.3-79/2014-V-04 од 13. јануара 2015. год.) доставио је мишљење у коме наводе да се може донети Решење о приступању стратешкој процени утицаја на животну средину предметног плана.

Завод за заштиту природе Србије, ЈКП „Београдски водовод и канализација”, ЈКП „Зеленило – Београд”, Градски завод за јавно здравље, Институт за јавно здравље „Др Милан Јовановић Батут” и ЈВП „Београдводе” нису доставили тражено мишљење у законском року, па се у складу са одредбама Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10) сматра да су сагласни са Предлогом решења о приступању стратешкој процени утицаја на животну средину предметног плана.

На основу наведеног, секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове Градске управе донео је решење као у диспозитиву.

Градска управа Града Београда
Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове
IX-03 бр. 350.14-43/2014, 16. јануара 2015. године.

Секретар
Љиљана Новаковић, ср.

На основу члана 9. став 1. и 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10), у вези са чланом 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09, 64/10, 24/11, 121/12, 42/13, 50/13, 98/13, 132/14, 145/14) и члана 58. Одлуке о градској управи Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 8/13), секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове, доноси

РЕШЕЊЕ

О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ БЛОКА 11, ИЗМЕЂУ БУЛЕВАРА НИКОЛЕ ТЕСЛЕ, КЕЈА ОСЛОБОЂЕЊА И ПРОДУЖЕТКА УЛИЦА ГОЦЕ ДЕЛЧЕВА И АЛЕКСИНАЧКИХ РУДАРА, ГРАДСКА ОПШТИНА ЗЕМУН

Мења се члан 5. став 2. Решења о приступању изради Стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације Блока 11, између Булеvara Николе Тесле, Кеја ослобођења и продужетка улица Гоце Делчева и Алексиначких Рудара, градска општина Земун („Службени лист Града Београда”, број 50/11) тако да гласи:

„Носилац израде Извештаја о стратешкој процени, дужан је да исти изради у року од петнаест месеци од дана ступања на снагу Одлуке о изради плана детаљне регула-

ције блока 11, између Булеvara Николе Тесле, Кеја ослобођења и продужетка улица Гоце Делчева и Алексиначких рудара, градска општина Земун”.

Сви други чланови решења остају непромењени.

Образложење

Секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове је на основу члана 9. ст. 1. и 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10), у вези члана 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09, 64/10, 24/11, 121/12, 42/13, 50/13, 98/13, 132/14, 145/14) и члана 58. Одлуке о градској управи Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 8/13) донео Решење о приступању изради Стратешке процене утицаја на животну средину плана детаљне регулације Блока 11, између Булеvara Николе Тесле, Кеја ослобођења и продужетка улица Гоце Делчева и Алексиначких рудара, градска општина Земун („Службени лист Града Београда” бр. 50/11). Како би се омогућила израда и доношење плана, чији је саставни део и Стратешка процена утицаја плана на животну средину, у што краћем року, приступило се измени Решења.

На основу наведеног, секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове Градске управе донео је решење као у диспозитиву.

Градска управа Града Београда
Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове
IX-03 бр. 350.14-95/2011, 19. јануара 2015. године.

Секретар
Љиљана Новаковић, ср.

На основу члана 9. ст. 1. и 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10), у вези са чланом 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09, 64/10, 24/11, 121/12, 42/13, 50/13, 98/13, 132/14) и члана 58. Одлуке о Градској управи Града Београда (пречишћен текст) („Службени лист Града Београда”, број 8/13), секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове, доноси

РЕШЕЊЕ

О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ПЛАНИРАНИХ НАМЕНА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ПРВОМАЈСКЕ УЛИЦЕ У ЗЕМУНУ, ГРАДСКА ОПШТИНА ЗЕМУН

1. Приступа се изради стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације Првомајске улице у Земуну, градска општина Земун (у даљем тексту: план детаљне регулације).

2. У оквиру стратешке процене утицаја на животну средину разматраће се постојеће стање животне средине на подручју обухваћеном планом, значај и карактеристике плана, карактеристике утицаја планираних садржаја на микро и макро локацију и друга питања и проблеми заштите животне средине у складу са критеријумима за одређивање могућих значајних утицаја плана на животну средину, а узимајући у обзир планиране намене.

3. Стратешком проценом утицаја плана на животну средину, неће се разматрати прекогранична природа утицаја.

4. О извршеној стратешкој процени утицаја плана на животну средину израдиће се извештај који ће обухватити обавезне елементе утврђене у члану 12. став 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10).

Обавезни елементи извештаја о стратешкој процени су:

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

– други подаци од значаја за стратешку процену.

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

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

Извештај о стратешкој процени утицаја планираних намена на животну средину плана детаљне регулације део је документације која се прилаже уз план.

5. Израда плана детаљне регулације поверава се ЈУП Урбанистички завод Београда, Београд, Палмотићева бр. 30, који је дужно да Нацрт плана изради у року од 18 месеци од дана ступања на снагу ове одлуке.

Средства за израду плана обезбедиће Дирекција за грађевинско земљиште и изградњу Београда, Београд, Његошева бр. 84.

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

Извештај о стратешкој процени утицаја, биће изложен на јавни увид, заједно са јавним увидом у Нацрт плана, сходно чл. 19. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10) и чл. 50. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09, 64/10, 24/11, 121/12, 42/13, 50/13, 98/13, 132/14).

7. Ово решење објављује се у „Службеном листу Града Београда”.

Образложење

Изради предметног плана приступиће се на основу Одлуке о изради плана детаљне регулације Првوماјске улице у Земуну, градска општина Земун („Службени лист Града Београда”, број 89/14).

Сходно одредбама из члана 5. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10), Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове у поступку доношења овог решења, имајући у виду територију плана, планиране намене, чињеницу да су планирани будући развојни пројекти одређени прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину, утврдио је да предметни план представља оквир за одобравање будућих развојних пројеката и подлеже обавези израде стратешке процене утицаја на животну средину, у смислу чл. 5. став 1. и 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10).

На подручју обухваћеном границом плана, у оквиру стратешке процене, разматраће се постојеће стање животне средине, утицај планираних садржаја на микро и макро локацију, док се неће разматрати прекогранична природа утицаја обзиром да имплементација плана не може имати негативан утицај на животну средину друге државе.

Извештај о стратешкој процени утицаја плана детаљне регулације садржаће елементе из члана 12. став 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10).

Сходно члану 11. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04), уз дописе IX-03 бр. 350.14-40/14 од 12. децембра 2014. године, Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове доставио је на мишљење Предлог решења о приступању изради стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације Првوماјске улице у Земуну, градска општина Земун, Секретаријату за заштиту животне средине, Заводу за заштиту природе Србије, Градском заводу за јавно здравље, ЈКП Београдском водоводу и канализацији, ЈКП „Зеленило – Београд”, Институту за јавно здравље „Др Милан Јовановић Батут” и ЈВП „Београдводе”.

Секретаријат за заштиту животне средине (допис бр. 501.3-71/2014-V-04 од 29. децембра 2014. год.) доставио је мишљење у коме наводе да се може донети Решење о приступању стратешкој процени утицаја на животну средину предметног плана.

ЈКП „Београдски водовод и канализација”, Завод за заштиту природе Србије, ЈКП „Зеленило – Београд”, Градски завод за јавно здравље, Институт за јавно здравље „Др Милан Јовановић Батут” и ЈВП „Београдводе” нису доставили тражено мишљење у законском року, па се у складу са одредбама Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10) сматра да су сагласни са Предлогом решења о приступању стратешкој процени утицаја на животну средину предметног плана.

На основу наведеног, секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове Градске управе донео је решење као у диспозитиву.

Градска управа Града Београда
Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове
 IX-03 бр. 350.14-40/2014, 26. јануара 2015. године

Секретар
Љиљана Новаковић, ср.

На основу члана 9. ст. 1. и 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10), у вези са чланом 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09, 64/10, 24/11, 121/12, 42/13, 50/13, 98/13, 132/14) и члана 58. Одлуке о Градској управи Града Београда (пречишћен текст) („Службени лист Града Београда”, број 8/13), секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове, доноси

РЕШЕЊЕ

О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ПЛАНИРАНИХ НАМЕНА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА НОВУ КУМОДРАШКУ УЛИЦУ ОД УСТАНИЧКЕ УЛИЦЕ ДО ДАРВИНОВЕ УЛИЦЕ, ГРАДСКА ОПШТИНА ВОЈДОВАЦ

1. Приступа се изради стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације за Нову ку-

модрашку улицу од Устаничке улице до Дарвинове улице, градска општина Вождовац (у даљем тексту: план детаљне регулације).

2. У оквиру стратешке процене утицаја на животну средину разматраће се постојеће стање животне средине на подручју обухваћеном планом, значај и карактеристике плана, карактеристике утицаја планираних садржаја на микро и макро локацију и друга питања и проблеми заштите животне средине у складу са критеријумима за одређивање могућих значајних утицаја плана на животну средину, а узимајући у обзир планиране намене.

3. Стратешком проценом утицаја плана на животну средину, неће се разматрати прекогранична природа утицаја.

4. О извршеној стратешкој процени утицаја плана на животну средину израдиће се извештај који ће обухватити обавезне елементе утврђене у члану 12. став 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10).

Обавезни елементи извештаја о стратешкој процени су:

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

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

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

Извештај о стратешкој процени утицаја планираних намена на животну средину плана детаљне регулације део је документације која се прилаже уз план.

5. Израда Плана детаљне регулације поверава се ЈУП Урбанистички завод Београда, Београд, Палмотићева бр. 30, које је дужно да Нацрт плана изради у року од 18 месеци од дана ступања на снагу ове одлуке.

Средства за израду плана обезбедиће Дирекција за грађевинско земљиште и изградњу Београда, Београд, Његошева бр. 84.

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

Извештај о стратешкој процени утицаја, биће изложен на јавни увид, заједно са јавним увидом у Нацрт плана, сходно чл. 19. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10) и чл. 50. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09, 64/10, 24/11, 121/12, 42/13, 50/13, 98/13, 132/14).

7. Ово решење објављује се у „Службеном листу Града Београда”.

Образложење

Изради предметног плана приступиће се на основу Одлуке о изради плана детаљне регулације за Нову кумодрашку улицу од Устаничке улице до Дарвинове улице, градска општина Вождовац („Службени лист Града Београда” број 89/14).

Сходно одредбама из члана 5. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10), Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове у поступку доношења овог Решења, имајући у виду територију плана, планиране намене, чињеницу да су планирани будући развојни пројекти одређени прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину, утврдио је да предметни план представља оквир за одобравање будућих развојних пројеката и подлеже обавези израде стратешке процене утицаја на животну средину, у смислу члана 5. став 1. и 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10).

На подручју обухваћеном границом плана, у оквиру стратешке процене, разматраће се постојеће стање животне средине, утицај планираних садржаја на микро и макро локацију, док се неће разматрати прекогранична природа утицаја обзиром да имплементација плана не може имати негативан утицај на животну средину друге државе.

Извештај о стратешкој процени утицаја плана детаљне регулације садржаће елементе из члана 12. став 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10).

Сходно чл. 11. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04), уз дописе IX-03 бр. 350.14-42/14 од 12. децембра 2014. године, Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове доставио је на мишљење Предлог решења о приступању изради стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације за Нову кумодрашку улицу од Устаничке улице до Дарвинове улице, градска општина Вождовац, Секретаријату за заштиту животне средине, Заводу за заштиту природе Србије, Градском заводу за јавно здравље, ЈКП „Београдском водоводу и канализацији”, ЈКП „Зеленилу Београд”, Институту за јавно здравље „Др Милан Јовановић Батут” и ЈВП „Београдводе”.

Секретаријат за заштиту животне средине (допис бр. 501.3-74/2014-V-04 од 30. децембра 2014. год.) и Завод за заштиту природе Србије (допис бр. 020-2981/2 од 24. 12. 2014. год.) доставили су мишљење у коме наводе да се може донети решење о приступању стратешкој процени утицаја на животну средину предметног плана.

ЈКП „Београдски водовод и канализација”, ЈКП „Зеленилу Београд”, Градски завод за јавно здравље, Институт за јавно здравље „Др Милан Јовановић Батут” и ЈВП „Београдводе” нису доставили тражено мишљење у законском року, па се у складу са одредбама Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04, 88/10) сматра да су сагласни са Предлогом решења о приступању стратешкој процени утицаја на животну средину предметног плана.

На основу наведеног, секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове Градске управе донео је решење као у диспозитиву.

Градска управа Града Београда
Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове
 IX-03 бр. 350.14-42/2014, 26. јануара 2015. године.

Секретар
Љиљана Новаковић, ср.

На основу члана 4. став 2. Одлуке о јавним паркиралиштима („Службени лист Града Београда”, бр. 12/10 – пречишћен текст, 37/11, 42/11 – испр., 11/14, 30/14, 34/14 и 89/14) и члана 23. и 63. Одлуке о Градској управи Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 8/13 – пречишћен текст и 9/13 – исправака, 61/13, 15/14, 34/14, 37/14, 44/14, 75/14 и 89/14), секретар Секретаријата за саобраћај донео је

РЕШЕЊЕ

О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ОПШТИМ ПАРКИРАЛИШТИМА

1. У Решењу о општим паркиралиштима („Службени лист Града Београда”, бр.44/09, 2/10, 9/10, 29/10, 45/11, 36/13, 11/14 и 76/14), тачка 9. мења се и гласи:

„Државни органи, органи јединица локалне самоуправе, јавне службе, дипломатска и друга страна представништва, друга правна лица и предузетници као и инвалиди могу користити општа паркиралишта уз одобрење о резервацији. Инвалиду се може одобрити резервација једног паркинг места.

Коришћење резервисаног паркинг места може се одобрити у времену од 7 до 17 часова, изузетно у току целог дана (24 часа дневно). Одобрење се издаје по захтеву за локацију и важи за једну календарску годину.

Општа паркиралишта из става 1. ове тачке посебно су обележена.

Возило корисника резервисаног паркинг места је обележено посебном налепницом, коју издаје предузеће.

У свему осталом одредбе Решења остају на снази.

2. Ово решење ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београд”.

**Град Београд – Градска управа Града Београда
Секретаријат за саобраћај**

IV - 01 број 344.16 - 76/2015, 20. јануара 2015. године

Секретар
Душан Рафаиловић, ср.

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

БАРАЈЕВО

На основу члана 7. Одлуке о начину финансирања пројеката невладиних организација на територији градске општине Барајево („Службени лист Града Београд”, број 26/2014) Председник Градске општине Барајево, 16. јануара 2015. године, расписује

ЈАВНИ КОНКУРС

ЗА ФИНАНСИРАЊЕ И СУФИНАНСИРАЊЕ ПРОЈЕКТА НЕВЛАДИНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА У ОБЛАСТИ:

активности које се односе на подстицање и развој пољопривредне деланости у области сточарства

1. КРИТЕРИЈУМИ КОЈЕ УЧЕСНИК КОНКУРСА ТРЕБА ДА ИСПУНИ

На конкурс може да учествује неваљина организација:

– која је регистрована у складу са Законом о удружењима („Службени гласник РС”, број 51/09), на територији Градске општине Барајево, односно има седиште или огранак и делује на том подручју као општинска, међуопштинска, градска или републичка организација,

– која пројекат реализује на територији градске општине Барајево,

– која је директно одговорно за припрему и извођење програма:

– која није у поступку ликвидације, стечајном поступку или под привременом забраном обављања делатности:

– која нема блокаду рачуна, пореске дугове или дугове према организацијама социјалног осигурања.

2. ИЗНОС СРЕДСТАВА ПЛАНИРАН ЗА ФИНАНСИРАЊЕ И СУФИНАНСИРАЊЕ ПРОЈЕКТА

У складу са Одлуком о буџету градске општине Барајево, Бр. 06-51/2014-214 од 30. децембра 2014. године средства која овим конкурсом опредељује Градска општина Барајево су у укупном износу од 2.200.000,00 динара, (два милиона двеста хиљада динара).

3. РОК РЕАЛИЗАЦИЈЕ ПРОЈЕКТА

Средства се додељују за пројекте који ће се реализовати у периоду до 31. децембра 2015. године

4. ОБАВЕЗНА КОНКУРСНА ДОКУМЕНТАЦИЈА КОЈУ ТРЕБА ДОСТАВИТИ

Предлагач пројекта обавезан је да достави следећу документацију:

1. пријавни образац за конкурс (садржи опис пројекта и буџета пројекта),

2. биографију координатора пројекта и кључних сарадника,

3. фотокопију решења о упису организације у регистар,

4. фотокопију оснивачког акта (Статута),

5. фотокопију финансијског извештаја достављеног надлежним државним органима за претходну годину,

6. писмену изјаву о обезбеђивању сопственог финансирања или суфинансирања (изјаву није потребно приложити уколико се пројекат целокупно финансира из средстава добијених по конкурс).

5. НАЧИН ПРИЈАВЉИВАЊА НА КОНКУРС

Пријава са обавезном конкурсном документацијом, доставља се у затвореној коверти са назнаком „За конкурс – не отварати” на пошти или писарници Градске општине Барајево.

Пријава поштом шаље се на доле назначену адресу:

Градска општина Барајево, ул. Светосавска бр. 2, 11460 Барајево.

Конкурсна документација се може преузети са интернет старанице Градске општине Барајево.

Лице задужено за контакт и додатне информације у вези услова конкурса је Весна Ранковић, тел. 064-8756-016.

6. РОКОВИ ЗА ПОДНОШЕЊЕ ПРИЈАВА НА КОНКУРС И ОДЛУЧИВАЊЕ О ДОДЕЛИ СРЕДСТАВА

1. Рок за подношење пријаве и предлога пројекта на овај јавни конкурс је 10 дана од дана објављивања јавног позива у „Службеном листу Града Београда”.

2. Критеријуми за вредновање пројекта су:

Ред број	КРИТЕРИЈУМИ	Број поена
1.	Усклађеност пројекта за захтевима конкурса	5–10
2.	Остварени резултати невладине организације претходних година	5–10
3.	Материјална и кадровска опремљеност невладиних организација	5–10
4.	Одрживост пројекта	5–10
5.	Сагласност са циљевима општинске стратегије	0–10

1. Листа вредновања и рангирања пријављених пројеката и предлог одлуке о избору пројеката невладиних организација, коју утврђује конкурсна комисија, биће објављени на званичној интернет страници Градске општине Барајево и на огласној табли Градске општине Барајево, у року од 10 дана од дана истека рока за подношење пријава.

2. Одлука о избору пројеката којима се из буџета Градске општине Барајево додељују средства председник Градске општине Барајево доноси у року од пет дана од дана пријема предлога одлуке конкурсне комисије.

7. ОБЈАВЉИВАЊЕ КОНКУРСА

Јавни конкурс се објављује у „Службеном листу Града Београда” и на званичној интернет презентацији Градске општине Барајево.

Председник Градске општине Барајево

IX-01 Број 401-10/2015. од 16. јануара 2015. године

Председник
Бранка Савић ср.

СУРЧИН

Скупштина Градске општине Сурчин на заседању одржаном 14. новембра 2014. године на основу члана 93. Закона локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07), члана 8. Одлуке о називима улица, тргова, заселака и других делова наелих места на територији градске општине Сурчин („Службени лист Града Београда”, број 57/08) и на основу члана 18. тачка 5. Статута Градске општине Сурчин („Службени лист Града Београда”, бр. 44/08, 112/10 и 39/13), донела је:

РЕШЕЊЕ¹**О ДОПУНИ РЕШЕЊА О ОДРЕЂИВАЊУ НАЗИВА И ПРОМЕНИ НАЗИВА УЛИЦА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ СУРЧИН**

1. Врши се допуна Решења о одређивању назива и промени назива улица на територији градске општине Сурчин („Службени лист Града Београда” бр. 40/11, 50/11, 15/12 и 67/12) на тај начин што се у ставу 7. – месна заједница Сурчин додаје тачка 310. и сада гласи:

„310. Улице која се протеже од улице Мајке Ангелине преко катастарске парцеле 4938 до улице Милеве Марић, одређује се назив Слободана Пауновића.”

2. Ово решење објавити у „Службеном листу Града Београда” након добијања сагласности Министарства државне управе и локалне самоуправе.

Скупштина градске општине Сурчин

Број I-01-06-185/2014, 14. новембра 2014. година

Председник
Стеван Шуша, ср.

Завод за заштиту споменика културе Града Београда – установа културе од националног значаја на основу члана 29, а у вези са чланом 27. Закона о културним добрима („Службени гласник РС”, бр. 71/94, 52/11 – др. закон и 99/11 – др. закон),

ОБАВЕШТАВА

Сопственике или правна лица који користе и управљају непокретностима, као и општине, да је извршио евидентирање следећих добара која уживају претходну заштиту:

Општина Барајево

Градитељски објекти:

1. Црква Светог Николе у Барајеву
2. Црква Светог Илије у Вранићу
3. Спомен белег у селу Лисовић, код основне школе у сеоку Старо гробље
4. Стара кућа породице Максимовић у Шиљаковцу, Шиљаковац бр. 161
5. Стара кућа породице Маринковић у Шиљаковцу

Локалитети с археолошким садржајем:

1. Међуриче – Збеговиште у Великом Борку
2. Кремените њиве у Барајеву
3. Буковац у Шиљаковцу
4. Јасен у Гунцатима

Општина Чукарица

Градитељски објекти:

1. Црква Светог Ђорђа на Чукарици, Кировљева 1
2. Црква Вазнесења Христовог у Жаркову
3. Црква Светог краља Стефана Дечанског у Железнику
4. Црква Преображења у Умци
5. Зграда Старе ваге у Железнику, Лоле Рибара 164

Локалитети с археолошким садржајем:

1. Медовиште у Великој Моштаници

Општина Гроцка

Градитељски објекти:

1. Црква Светих Апостола Петра и Павла у Врчину
 2. Црква Свете Тројице у Гроцкој
 3. Црква Светог Духа у Заклопачи
 4. Црква Свете Тројице у Ритопеку
 5. Црква Успења Богородице у Умчарима
- Локалитети с археолошким садржајем:
1. Комплекс локалитета Подунавље – Хладна Вода – Вртлог – Микуље у Брестовику
 2. Комплекс локалитета Плавиначки Поток – Провалија – Водице у Ритопеку

Општина Лазаревац

Градитељски објекти:

1. Црква Покрова Богородице у Барошевцу
2. Црква брвнара Светог Георгија у Брајковцу
3. Црква брвнара Светог Ваведена Пресвете Богородице у Вреоцима
4. Храм Покрова Пресвете Богородице у Вреоцима
5. Црква Свете Тројице у Јунковцу
6. Црква Свете Параскеве у селу Петка

¹ Министарство државне управе и локалне самоуправе дало је сагласност 1. децембра 2014. године под бројем 015-05-00035/2014-07.

7. Црква Светог Георгија у Чибутковици
 8. Црква Светог Арханђела Гаврила у селу Шопић
 9. Стара кућа Лиле Ђурђевић у Дудовици
 10. Чаробни врт Богосава Живковића у селу Лесковцу
- Локалитети с археолошким садржајем:
1. Равнице у Лесковцу
 2. Петковача – Мађарско гробље у Малим Црњенима
 3. Караула у Рудовцима (комплекс са кућом породице Ранковић)
 4. Брекиње у Врбовну

Општина Младеновац

- Градитељски објекти:
1. Црква Рођења Богородице у Великој Крсни
 2. Црква Светих цара Константина и царице Јелене у селу Влашка
 3. Црква Светог Симеона Столпника у селу Дубона
 4. Црква Светог Илије у Марковцу, заселак Црквине
 5. Црква Светог Успења Богородице у Младеновцу
 6. Црква Свете Тројице у Кораћици
 7. Стара механа „Космај” у Младеновцу, Краља Петра 43
 8. Стара кућа Ковачевић Мијаила у селу Амерић
 9. Стара кућа породице Јовановић у Великој Иванчи, Велика Иванча бр. 315
 10. Кућа Ђорђевић Ж. Велимира у Великој Крсни
 11. Кућа Јованчевић Станише у селу Влашка
 12. Стара механа са плочом у селу Дубона
 13. Собрашица у порти цркве Светог Николе у Ковачевцу
 14. Кућа породице Радосављевић са помоћним објектима у Кораћици
- Локалитети с археолошким садржајем:
1. Јабланица у Међулужју
 2. Бунарине у Влашкој
- Некрополе:
1. Гробље Весићи у Јагњилу, старије
 2. Гробље Стражевац у Јагњилу, новије
 3. Гробље у Ковачевцу на локалитету Лађевац

Општина Нови Београд

- Градитељски објекти:
1. „Сава центар” и хотел „Интерконтинентал (Crowne Plaza)”, Милентија Поповића 9, Владимира Поповића 10
 2. Центар месне заједнице „Фонтана”, Париске комуне 13
 3. Зграда старе основне школе, Војвођанска 68
- Целине и делови градитељских објеката с историјским или архитектонским вредностима:
1. Блокови 1 и 2 у Новом Београду (општина Нови Београд)
 2. Централна зона Новог Београда (општина Нови Београд)
- Граница целине обухвата блокове 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30.
3. Приобална зона Новог Београда (општина Нови Београд)
- Граница целине обухвата простор од моста Газела, затим иде Булеваром Арсенија Чарнојевића до Бродарске улице, Бродарском улицом управно до Старог моста, границом културног добра „Старо сајмиште” до Бранковог моста, Бранковим мостом и Булеваром Михајла Пупина до Булевара Николе Тесле, Булеваром Николе Тесле до Улице алексиначких рудара, Улицом алексиначких рудара до обале Дунава, десном обалом Дунава до ушћа са реком Савом, левом обалом Саве до моста Газела.

Општина Обреновац

- Градитељски објекти:
1. Црква Рођења Богородице у Звечкој
- Целине и делови градитељских објеката с историјским или архитектонским вредностима:
1. Обреновачка чаршија (општина Обреновац)
- Граница целине обухвата парну страну улице Милоша Обреновића од броја 2 до 216 и непарну страну од броја 1 до броја 175, са припадајућим парцелама. Интегрални део Чаршије је и простор Малог трга (Улица Владе Аксентијевића у потезу од ул. Милоша Обреновића до ул. војводе Мишића).
- Локалитети с археолошким садржајем:
1. Лут – Воденички Брег у Звечки
 2. Градац у Звечки
 3. Ђурића Виногради у Грабовцу

Општина Палилула

- Градитељски објекти:
1. Београдски памучни комбинат, Булевар деспота Стефана 109, Поенкареова 22
 2. Београдски вунарски комбинат, Вишњичка 15
 3. Црква Светог Архиђакона Стефана у Великом Селу
- Некрополе:
1. Јеврејско гробље, Мије Ковачевића 1
- Споменици и спомен-обележја посвећени значајним догађајима и личностима:
1. Споменик Николи Тесли, испред зграде Техничког факултета у Булевару краља Александра.
- Целине и делови градитељских објеката с историјским или архитектонским вредностима:
1. Подручје уз Булевар краља Александра (општине Палилула, Врачар, Стари град и Звездара)
- Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Трг Николе Пашића, Влајковићева, Косовска, Таковска, Илије Гарашанина, Карнегијева, Краљице Марије, Булевар краља Александра, Голсвордијева до границе припадајућих катастарских парцела непарне стране Крунске улице до Кнеза Милоша (изузимајући припадајуће катастарске парцеле непарне стране улице Кнеза Милоша, која је засебна целина).
2. Прва индустријска зона Београда (општине Палилула и Стари град)
- Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Тадеуша Кошћушка од железничке пруге до Солунске, Солунска, Цара Уроша, Високог Стевана, Капетан Мишина, Скендер бегова, Добрачина, Гундулићев веанц, Венизелосова, Поенкареова, Јована Авакумовића, Булевар деспота Стефана обухватајући и део Панчевачког моста, Вишњичка до границе Београдског вунарског комбината обухватајући читав фабрички комплекс и даље од комплекса фабрике границом која се пружа управно на постојећу железничку пругу до улице Тадеуша Кошћушка.
3. Професорска колонија (општина Палилула)
- Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Драже Павловића, Цвијићеве, Здравка Челара, Митрополита Петра, Стеријина, Булевар деспота Стефана, Цвијићева, Таковска.

Општина Раковица

- Градитељски објекти:
1. Црква Светог Вартоломеја и Варнаве, Миљаковац

Општина Савски венац

Градитељски објекти:

1. Војна академија, Ресавска 406, Бирчанинова 5а
2. Кућа Јована Илкића, Милоша Поцерца 32
3. Зграда Државног савета и Главне контроле, Кнеза Милоша 18
4. Вила на Сењаку, Темишварска 2
5. Вила Раде Петровића, Симићева б
6. Вила Стевана Карамате, Милована Глишића 1
7. Кућа Манојла – Маше Димића, Пушкинова 9

Споменици и спомен-обележја посвећени значајним догађајима и личностима:

1. Споменик Франше д'Епереу

Целине и делови градитељских објеката с историјским или архитектонским вредностима:

1. Врачар (општине Савски венац и Врачар)

Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Пастерова, Булевар ослобођења, Крушедолска, Катанићева, Макензијева, Баба Вишњина до Крунске (изузимајући припадајуће катастарске парцеле парне стране Крунске улице, која је засебна целина), Ресавска, Пастерова.

2. Комплекс државне болнице (општина Савски венац)

Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Пастерова, Булевар ослобођења, Булевар Франше д'Епереа, Кнеза Милоша до границе катастарске парцеле споменика културе број 1485/1 КО Савски венац у Кнеза Милоша 101 (изузимајући наведену катастарску парцелу, која припада целини Подручје уз улицу Кнеза Милоша), Дурмиторска, Ресавска до Пастерове.

3. Подручје уз Улицу кнеза Милоша (општине Савски венац, Врачар и Стари град)

Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Дринска, Кнеза Милоша обухватајући катастарску парцелу 1485/1 КО Савски венац споменика културе у Кнеза Милоша 101, Дурмиторска, Ресавска до Крунске (изузимајући припадајуће катастарске парцеле парне стране Крунске улице, која је засебна целина), обухвата припадајуће катастарске парцеле непарне стране улице Кнеза Милоша, Кнеза Милоша, Андрићев венац, Добрињска, Адмирала Гепрата, Балканска, Хајдук Вељков венац, Сарајевска, Дринска.

4. Савамата (општина Савски венац)

Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Бранкова, Краљице Наталије, Добрињска, Адмирала Гепрата, Балканска, Хајдук Вељков венац, Сарајевска, Војводе Миленка, Савска, Карађорђева, Земунски пут до обале Саве, обалом Саве до Бранкове обухватајући пилеме Моста краља Александра Првог.

5. Сењак, Топчидерско брдо и Дедиње (општина Савски венац)

Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Булевар војводе Мишића, граница културног добра од изузетног значаја Топчидер, Бањичких жртава, Пушкинова, Жупана Часлава, Мила Милуновића, северна граница културног добра од изузетног значаја Топчидер до Теодора Драјзера, Теодора Драјзера, Булевар кнеза Александра Карађорђевића, Михаила Аврамовића, Крупањска, Шоллина, Младена Стојановића, преко Улице Незнаног јунака, граница парцеле у правцу Улице Младена Стојановића до Хероја Милана Тепића, Хероја Милана Тепића, Љутице Богдана, Пуковника Бацића, Симе Луке Лазића, Ружићева, Маглајска, Булевар кнеза Александра Карађорђевића, траса железничке пруге, Васе Пелагића, Сењачка, Војислава Вучковића, Жанке Стокић, Руска, Виктора Игоа, Булевар војводе Мишића.

Општина Сопот

Градитељски објекти:

1. Црква Светог Вазнесења у Ропочеву
 2. Црква Светог Илије у селу Мали Пожаревац
 3. Црква Светог Духа са криптом костурницом у Рогачи
 4. Црква Светих Апостола Петра и Павла у Неменикућима
 5. Црква Светог Ђорђа у Поповићу
 6. Стара кућа Илије Сирковића у Дрлупи
 7. Стара кућа са вајатом породице Боривоја Благојевића у Дрлупи, Дрлупа бр. 170
 8. Стара кућа Радоја Сирковића у Дрлупи, Дрлупа бр. 110
 9. Зграда старе основне школе у Малом Пожаревцу
 10. Стара кућа са шталом породице Обрадовић у Неменикућима
 11. Стара кућа породице Стевановић у Неменикућима, Устаничка 7
 12. Воденица поточара Борикића у Неменикућима
 13. Стара кућа Алексе Петровића у Слатина
- Локалитети с археолошким садржајем:
1. Црквине у селу Бабе
 2. Мали Друм у Поповићу
 3. Шиндра у Поповићу
 4. Дрвник у Ропочеву
 5. Анатема и Покосавица у Ропочеву
 6. Велико Градиште у Стојнику

Општина Стари град

Градитељски објекти:

1. Дом штампе, Кнез Михаилова 6, Трг републике 5, Коларчева 2
2. Дом Савеза набављачких задруга, Македонска 21
3. „Политика”, Македонска 29
4. Безистан, Теразије 27
5. „Хемпро”, Теразије 8

Споменици и спомен-обележја посвећени значајним догађајима и личностима:

1. Споменик Васи Чарапићу, Трг републике, Парк испред Дома војске

Целине и делови градитељских објеката с историјским или архитектонским вредностима:

1. Историјско језгро Београда (општина Стари град)
- Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Солунска од Тадеуша Кошћушка до Цара Уроша, Цара Уроша, Високог Стевана, Капетан Мишина, Скендер бегова, Добрачина, Гундулићев венац, Жоржа Клемансоа, Француска, Браће Југовић, Дечанска, Нушићева, Чумићева обухватајући Чумићево сокаче, Коларчева, Сремска, Призренска, Бранкова до испод моста, обала Саве до улице Велике степенице, Париска, Тадеуша Кошћушка до Солунске.
2. Подручје уз Булевар краља Александра (општине Палилула, Врачар, Стари град и Звездара)
3. Подручје уз Улицу кнеза Милоша (општине Савски венац, Врачар и Стари град)
6. Прва индустријска зона Београда (општине Палилула и Стари град)
7. Простор око Гундулићевог венаца (општина Стари град)

Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Булевар деспота Стефана, Војводе Добриња, Венизелосова, Жоржа Клемансоа, Цара Душана, Цетињска до Булевара деспота Стефана.

8. Стара Палилула (општина Стари град)

Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Влајковићева, Косовска, Таковска, Војводе Добриња,

Булевар деспота Стефана, Браће Југовић, Дечанска, Трг Николе Пашића.

9. Теразије (општина Стари град)

Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Краљице Наталије, Добрињска, Андрићев венац, Кнеза Милоша, Трг Николе Пашића, Дечанска, Нушићева Чумићева до границе између катастарских парцела на којима се налазе објекти у Коларчевој 9 и Теразије 1, пресеца улицу Теразије, Сремска, Призренска, Краљице Наталије.

Општина Сурчин

Градитељски објекти:

1. Котобања породице Вукасовић у селу Петровчић, Душана Вукасовића 17

2. Котобања породице Ковачевић у Сурчину, Обилићев венац 18

Локалитети с археолошким садржајем:

1. Тврдењава у Добановцима

2. Мачкаловица у Бечмену

Општина Вождовац

Градитељски објекти:

1. Црква Свете Марије Магдалене у Белом Поток

2. Црква Светих цара Константина и царице Јелене, Војводе Степе 136

3. Црква Свете Тројице у Кумодражу

4. Стара механа у Кумодражу, Војводе Степе 522

5. Стара кућа породице Протић у Рипњу, Ерачка 9

Општина Врачар

Градитељски објекти:

1. Природњачки музеј, Његошева 51

2. Зграда у Ресавској улици број 18

3. Кућа Јосифа Шојата, Краља Милутина 33

4. Основна школа „Краљ Петар II Карађорђевић”, Марулићева 8

5. Дом Удружења југословенских инжењера и архитеката, Кнеза Милоша 7

6. Зграда ауто сервиса „ФИАТ”, Булевар ослобођења 61, Рудничка 1

7. Црква Светог Саве, Крушедолска 20

Споменици и спомен-обележја посвећени значајним догађајима и личностима:

1. Споменик Карађорђу, Врачарски плато

Целине и делови градитељских објеката с историјским или архитектонским вредностима:

1. Врачар (општине Савски венац и Врачар)

2. Котеж Неимар (општина Врачар)

Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: Небојшина, Јужни булевар, Максима Горког, затим обухвата припадајуће катастарске парцеле непарне стране улице Интернационалних бригада до Браничевске, Браничевска, Скерлићева.

3. Крунска улица (општина Врачар)

Граница целине обухвата следећи простор: Крунска, од Кнеза Милоша до раскрснице Милешевске и улице Макси-

ма Горког, са припадајућим катастарским парцелама парне и непарне стране.

4. Подручје уз Булевар краља Александра (општине Палилула, Врачар, Стари град и Звездара)

5. Подручје уз Улицу кнеза Милоша (општине Савски венац, Врачар и Стари град)

Општина Земун

Градитељски објекти:

1. Вила Светозара Мићовића, Прегревица 50

2. Српска школа у Батајници, Пуковника Миленка Павловића 5

3. Кафана Бели медвед у Земуну, Василија Василијевића 10

4. Црква Блажене Деве Марије у Земуну, Велики трг

Целине и делови градитељских објеката с историјским или архитектонским вредностима:

1. Модернистичка целина Земуна (општина Земун)

Граница целине обухвата простор који ограничавају улице: 22. октобра, Карађорђево трг, Карађорђево, Николаја Островског, Авијатичарски трг

Локалитети с археолошким садржајем:

1. Шанчине – Сакуле у Угриновцима

2. Комплекс локалитета на десној обали Дунава, узводно од Земуна на делу од Говећег Брода до Капеле

Општина Звездара

Градитељски објекти:

1. Капела Светог Николе на Новом Гробљу

2. Црква Светог Лазара, XXI дивизије 33

3. Црква Светог Пророка Илије у Миријеву

Споменици и спомен-обележја посвећени значајним догађајима и личностима:

1. Костурница бранилаца Београда, Ново гробље

2. Пашина чесма, Живка Давидовића испред броја 79

3. Трећепозивачка чесма, Димитрија Туцовића наспрам броја 164

Целине и делови градитељских објеката с историјским или архитектонским вредностима:

1. Подручје уз Булевар краља Александра (општине Палилула, Врачар, Стари град и Звездара)

За све интервенције на непокретностима уписаним у Евиденцију добара која уживају претходну заштиту неопходно је прибављање Решења о утврђивању услова за предузимање мера техничке заштите и Решења о давању сагласности на пројекат и документацију која издаје Завод за заштиту споменика културе Града Београда.

Завод за заштиту споменика културе Града Београда установа културе од националног значаја

Број Р 154/15, 16. јануара 2015. године

Директор
Нела Мићовић, ср.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 245. став 2. и члана 246. став. 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 65/05, 54/09, 32/13 и 75/14), репрезентативни синдикат установа културе чији је оснивач град Београд – Самостални синдикат културе Београда и градоначелник града Београда овлашћени орган оснивача, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД БЕОГРАД

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених, установа које обављају културне делатности, безбедност и заштита живота и здравља на раду запослених, накнаде плате и остала примања запослених, права синдиката и послодаваца, као и међусобни односи оснивача и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача и репрезентативног синдиката, у име свих запослених у установама културе према којим, у складу са законом, права оснивача врши Град Београд.

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

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

Послодавцем, у смислу закона и овог уговора, сматрају се све установе у истој делатности обухваћене истим планом мреже, односно основане од истог нивоа власти тј. сматрају се све установе културе према којим у складу са законом, права оснивача врши Град Београд.

Члан 2.

Оснивач обезбеђује установама материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати рад, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

Послодавци предузимају организационо-техничке мере за реализацију посла, квалитет и обим програма.

Члан 3.

Овај уговор представља основ за регулисање међусобних права, обавеза и одговорности између оснивача, послодавца и запослених (у даљем тексту: учесници уговора) на територији Града Београда, непосредно се примењује и његове одредбе имају снагу обавезности за учеснике уговора и све запослене у установама културе чији је оснивач Град Београд.

Све настале промене које мењају уговорена права, обавезе, одговорности и услове рада, регулишу се изменама и допунама овог уговора, по поступку за његово доношење.

Колективним уговором код послодавца у складу са законом и овим уговором регулишу се специфичности сваке установе културе чији је оснивач Град Београд.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и овим уговором, осим ако законом није другачије одређено.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

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

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, други посебни услови за рад на тим пословима и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник доноси директор установе.

Члан 5.

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

Послодавац је дужан да, по захтеву запосленог за заштиту права, омогући синдикалној организацији установе увид у примену овог уговора и остваривање права запослених.

Члан 6.

Ради пријема у радни однос, директор установе може: објавити оглас у дневним или специјализованим новинама, пријем у радни однос реализовати у сарадњи са Националном службом за запошљавање (а у складу са подацима о условима који су правилником предвиђени за обављање одређених послова).

У случају објављивања огласа, директор установе доноси одлуку о избору између пријављених кандидата у року од 15 дана од дана истека рока наведеног у огласу за подношење пријава.

Одлуку о заснивању радног односа са запосленим доноси директор установе уз претходно прибављену сагласност оснивача.

Члан 7.

Послодавац ће, пре закључивања уговора о раду, кандидата обавестити о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима која се односе на организацију рада и пословања, као и о условима и правилима која код послодавца важе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа, правима и обавезама која произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, тако што ће изабраном кандидату омогућити да се упозна са одредбама правилника и осталих општинских аката који се односе на његов радно-правни статус.

Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује директор установе.

Члан 9.

Уговор о раду се закључује пре ступања на рад запосленог. Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
 - 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
 - 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
 - 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
 - 5) место рада;
 - 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
 - 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
 - 8) дан почетка рада;
 - 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
 - 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
 - 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - 13) трајање дневног и недељног радног времена.
- Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.
- На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 10.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Члан 11.

Директор заснива радни однос на одређено време. Радни однос заснива се уговором о раду. Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења. Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором. Лице које обавља послове директора из става 4 овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором. Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца, управни одбор установе.

Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дужи од 36 месеци;
- 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1–3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 13.

За заснивање радног односа на одређено време послодавац не објављује оглас, а одлуку о заснивању радног односа са одређеним лицем и закључивању уговора о раду доноси директор, у складу са законом и овим уговором.

Члан 14.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Пробни рад се уговара само за послове за које је предвиђен као услов Правилником и у трајању које је предвиђено наведеним актом, али не дуже од шест месеци.

Члан 15.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуну радно време.

Колективним уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

Члан 16.

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

Члан 17.

За време приправничког стажа приправник се оспособљава за вршење одређених послова кроз практичан рад по програму који доноси директор за наведене послове и за то време остварује плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 18.

Приправник који је засновао радни однос на неодређено време, и који је са успехом положио стручни испит, по истеку приправничког стажа распоређује се на послове на које је примљен.

Распоређивање се врши уговором о раду.

Приправнику који је примљен на неодређено време и није положио стручни испит, радни однос престаје истеклом времена које је у уговору о раду наведено као време приправничког стажа.

Приправнику који је примљен на одређено време без обзира на резултате полагања испита, радни однос престаје истеклом рока који је наведен у уговору о раду као приправнички стаж.

ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 19.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са својим потребама, најкасније месец дана од усвајања буџета Града Београда за годину за коју се програм сачињава.

Програм из става 1. овог члана реализује се у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених средстава (најмање 0,5% од бруто плата које исплаћује послодавац на нивоу целе установе).

Оснивач даје сагласност на програм стручног усавршавања који се финансира из буџета.

Послодавац је дужан да води евиденцију о сталном оспособљавању и усавршавању запослених и да ствара потребне материјалне, организационе и друге услове за ове потребе, у складу са прописима који регулишу ову област.

Члан 20.

Запослени, кога послодавац упути на стручно усавршавање и оспособљавање, потписује уговор о међусобним правима и обавезама са послодавцем.

Уговором се уређује право запосленог на накнаду плате, школарину или стипендију, трошкове стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке стручне литературе, као и обавезе запосленог које има према послодавцу по основу стручног оспособљавања и усавршавања.

Колективним уговором код послодавца утврђују се услови за стручно усавршавање и оспособљавање запослених у складу са уобичајеним стандардима и потребама послодавца.

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 21.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Радно време запослених који обављају уметничке послове, чини ефективно радно време и време за личну припрему.

Ефективно радно време чини време заједничке припреме на пробама, време представе, концерта, снимања и програма.

Време за личну припрему је део радног времена које запослени који обавља уметничке послове може провести ван простора предвиђеног за ефективно радно време.

Време за личну припрему може трајати највише до 50% укупног радног времена, што се дефинише актом послодавца

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Члан 22.

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

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

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 23.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или колективним уговором код послодавца, на којима, и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

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

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 24.

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

Члан 25.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току ме-

сеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

Члан 26.

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

Прековремени рад из става 1. овог члана послодавац може да уведе и из разлога утврђених овим уговором и то:

- елементарне непогоде,
- пожара, експлозије и слично,
- епидемије или заразе,
- саобраћајног или другог удеса којима су угрожени животи и здравље људи,
- изненадног повећања обима посла,
- неопходности да се обави у одређеном року посао који није био планиран,
- завршетка неопходних уредничких, техничких и сличних радова,
- отклањања квара на средствима за рад.

Члан 27.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Члан 28.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

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

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Директор утврђује недељни распоред радног времена.

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

- кад то захтева природа посла ради обезбеђивања потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Члан 29.

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

Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 1. и 2. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Члан 30.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 31.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1–3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 32.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако овим законом није друкчије одређено.

Члан 33.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 32. овог уговора, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Члан 34.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом и овим уговором.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а најдуже 32 радна дана, по свим основама.

Члан 35.

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује директор на основу захтева запосленог и према потребама обављања послова.

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

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 36.

Запослени могу да користе колективни годишњи одмор по основу одлуке директора, а у складу са колективним уговором код послодавца.

Дужина колективног годишњег одмора утврђује се решењем директора, с тим што овако утврђен одмор не може трајати краће од 20, нити дуже од 32 радна дана.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом и овим уговором.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 37.

Минимално трајање годишњег одмора од 20 радних дана увећава се:

1. по основу стручне спреме:
 - запосленом са седмим или шестим степеном стручне спреме и посебним овлашћењима и одговорностима – 5 радних дана,
 - запосленом са седмим степеном стручне спреме – 4 радна дана,
 - запосленом са шестим или петим степеном стручне спреме – 3 радна дана,
 - запосленом са четвртим или трећим степеном стручне спреме – 2 радна дана,
 - запосленом са другим или првим степеном стручне спреме – 1 радни дан;
2. по основу радног искуства:
 - запосленом који има 5 година стажа осигурања – 2 радна дана,
 - запосленом који има од 6 до 10 година стажа осигурања – 3 радна дана,
 - запосленом који има од 11 до 15 година стажа осигурања – 4 радна дана,

- запосленом који има од 16 до 20 година стажа осигурања – 5 радних дана,

- запосленом који има од 21 до 25 година стажа осигурања – 6 радних дана,

- запосленом који има од 26 до 30 година стажа осигурања – 7 радних дана;

3. по основу доприноса на раду – запосленом са натпросечним резултатима у раду (који је награђиван стручним признањима и сл.) – до 5 радних дана по одлуци директора;

4. по основу социјалних услова:

- запосленом инвалиду (инвалиду рада и војном инвалиду) – 3 радна дана,

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

- даваоцу крви – 1 радни дан,

- запосленом чији је члан породичног домаћинства тешко оболео у складу са прописима о здравственом осигурању – до 3 радна дана по одлуци директора;

5. по основу услова рада за запослене који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или колективним уговором код послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – 5 радних дана.

Уколико се стекне више услова наведених у тачки 4. овог члана, годишњи одмор увећава се за 5 радних дана.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана, а највише 32 радна дана, по свим основама.

Члан 38.

Запосленим са 30 година пензијског стажа утврђује се дужина годишњег одмора у минималном трајању од 30 радних дана.

Запослени млађи од 18 година, као и запослени са преко 55 година живота односно запослена са преко 50 година живота имају право на годишњи одмор у минималном трајању од 30 радних дана.

Члан 39.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора, у складу са законом (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 40.

Запослени не може да се одрекне права на коришћење годишњег одмора, нити му то право послодавац може да ускрати.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Члан 41.

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

ОДСУСТВОВАЊЕ СА РАДА УЗ НАКНАДУ ЗАРАДЕ – ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 42.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у укупном трајању до седам радних дана у следећим случајевима:

1. склапања брака,
2. смрти члана уже породице,
3. порођаја супруге,
4. селидбе домаћинства,
5. склапања брака детета запосленог,
6. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом,
7. одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и на синдикалним сусретима који се организују на нивоу града, покрајине, републике,
8. теже болести члана уже породице запосленог,
9. полагања испита у оквиру стручног усавршавања,
10. члановима синдиката који су изабрани у органе међународних синдикалних организација,
11. полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда магистарске тезе, докторске дисертације, учешће у студијских или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. утврђује се колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

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

1. за случај смрти родитеља брачног друга – 2 радна дана,
2. за случај смрти сродника (рођака) – 1 радни дан,
3. за сваки случај добровољног давања крви – 2 узастопна дана, рачунајући и дан добровољног давања крви,
4. за полазак детета у први разред основне школе – 2 радна дана,
5. за личне потребе – 2 радна дана,
6. за коришћење организованог рекреативног одмора – до 7 радних дана.

Колективним уговором код послодавца може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању и дужем од 7 радних дана, у смислу става 1. и става 4. овог члана.

Плаћено одсуство се одобрава, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказе о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Члановима уже породице, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 43.

Запосленом може бити одобрено плаћено одсуство дуже од седам дана, у току календарске године у случајевима утврђеним законом и колективним уговором код послодавца.

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

Члан 44.

Решење о плаћеном одсуству доноси директор установе.

ОДСУСТВО СА РАДА БЕЗ НАКНАДЕ – НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 45.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

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

Члан 46.

Решење о неплаћеном одсуству доноси директор установе.

МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 47.

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

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду,
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

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

Члан 48.

Решење о неплаћеном одсуству доноси директор установе.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и заштита живота и здравља на раду и овим уговором.

Послови са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 50.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју

безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

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

Члан 51.

Директор установе је одговоран за спровођење мера безбедности и заштите живота и здравља на раду.

Директор установе је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим уговором.

Члан 52.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 53.

Запослени који ради на пословима са посебним условима рада има право на посебне мере безбедност и заштите живота и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом и овим уговором обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедност и заштите живота и здравља на раду утврђују се финансијским планом и годишњим програмом пословања.

Члан 55.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедност и заштите живота и здравља на раду и својим правима и обавезама, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 56.

Запослени имају право да изабере једног или више представника за безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Најмање три представника запослених, које именује одбор репрезентативног синдиката образују Одбор за безбедност и заштиту живота и здравља на раду (у даљем тексту: одбор).

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника (број представника запослених треба да буде већи за најмање један од броја представника послодавца).

Састав, поступак избора и начин рада одбора, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређују се колективним уговором код послодавца.

Члан 57.

Послодавац је дужан да представнику запослених односно одбору омогући:

– увид у сва акта која се односе на безбедност и заштиту живота и здравља на раду,

– да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и заштите живота и здравља на раду,

– да их информирају о свим подацима који се односе на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Члан 58.

Представник запослених, односно одбор имају право да: – послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и заштиту живота и здравља на раду,

– захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и заштиту живота и здравља на раду запослених,

– захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и заштиту живота и здравља на раду,

– присуствују инспекцијском надзору.

Члан 59.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно одбор упозна са:

– налазима, предлозима или предузетим мерама инспекције рада,

– извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и заштиту живота и здравља на раду,

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

Члан 60.

Послодавац и представник запослених, односно одбор и репрезентативни синдикат, дужни су међусобно да сарађују по питањима безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и овим уговором.

Члан 61.

Послодавац може да организује систематски преглед за све запослене, једном годишње.

Члан 62.

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

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 63.

Град Београд обезбеђује средства из буџета Града Београда, за плате, додатке и накнаде и остала примања запослених у установама културе чији је оснивач град Београд, који обављају послове за које је, решењем о давању сагласности на Правилник о организацији и систематизацији послова установе, утврђено да ће се финансирати средствима из буџета Града Београда.

Члан 64.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

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

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 65.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Под платом, у смислу закона и овог колективног уговора, сматра се плата која саржи порез и доприносе који се плаћају из плате.

Члан 66.

Плата се утврђује на основу:

- основице за обрачун плата, коју утврђује Влада Републике Србије,
- коефицијента посла који се множи основицом,
- додатка на плату,
- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, утврђују се актом Владе Републике Србије.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додаток на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 67.

Установе које остварују приходе и изван буџета, могу запосленима по основу тих прихода увећати плате према резултатима пословања установе, у складу са законом.

Члан 68.

Колективним уговором код послодавца може се уговорити могућност увећања плате из сопствених прихода установе до 30%.

Критеријуми за увећање плате из става 1. овог члана су:

- квалитет обављеног посла,
- благовременост обављеног посла,
- обим извршеног посла.

Колективним уговором код послодавца могу се поред критеријума из става 2. овог члана предвидети и други критеријуми за увећање плате, из сопствених прихода.

Члан 69.

Одлука о увећању плате у складу са чланом 68. овог уговора мора да садржи и образложење о испуњености критеријума предвиђених овим уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 70.

Оснивач и послодавац се обавезују да обезбеде исплату плата за запослене у установама у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 15. и 20. у текућем месецу,
- коначан обрачун плате до 5. у наредном месецу.

Члан 71.

Запосленом припада додаток на плату, и то:

- за време проведено у радном односу (минути рад) – у висини 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца у смислу члана 1. став 5. овог колективног уговора,
- за рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан – у висини 125% од основице,
- за прековремени рад – у висини 30% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећању плату по више основа, из става 1. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од утврђених основа.

Члан 72.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуства са рада у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме запослени одсуствује са рада у следећим случајевима:

- за време коришћења годишњег одмора,
- за време одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан,

– за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа и органа локалне самоуправе,

– за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и овим уговором,

– за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, или надлежног органа послодавца због не-обезбеђивања безбедности и здравља на раду.

Члан 73.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуства са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у складу са колективним уговором код послодавца, и то:

- у висини од 70% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад; плата не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, уколико је привремена неспособност проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,
- у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 74.

Запослени има право на накнаду трошкова, у складу са колективним уговором код послодавца, и то:

– за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз,

– за службена путовања у земљи, на основу налога за службено путовање и то: право на пуну дневницу ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола дневнице ако траје дуже од 8, а краће од 12 часова (дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом),

– за службена путовања у иностранство на основу налога за службено путовање (висина накнаде за службено путовање у иностранство утврђује се у складу са Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника),

– за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде – према стварним издацима које запослени има за ове намене док борави и ради ван места седишта послодавца и ван места свог пребивалишта, с тим што се под смештајем сматра хотелски или адекватан смештај највише до „Б” категорије.

Члан 75.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, у складу са колективним уговором код послодавца:

– отпремнину при одласку у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности - у висини три просечне плате у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику,

– накнаду трошкова погребних услуга члановима уже породице запосленог, у случају смрти запосленог (члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог),

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац је дужан да, под једнаким условима, колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреда на раду и губитка радне способности. Послодавац се обавезује да, у поступак јавне набавке услуга осигурања, укључи представника репрезентативног синдиката.

Послодавац је дужан да, у складу са колективним уговором код послодавца, исплати солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице, за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности, набавке лекова, помоћи малолетној деци запосленог у случају смрти запосленог, у висини три просечне зараде запослених у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а према приложеној уредној документацији.

Члан 76.

Послодавац у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца, исплаћује јубиларну награду запосленом за време проведено у радном односу код послодавца, уз услов да је претходно прибављена сагласност оснивача, и то:

– за 10 година – у висини 1 просечне плате исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је навршио 10 година проведених у радном односу код послодавца;

– за 20 година – у висини 2 просечне плате исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је навршио 20 година проведених у радном односу код послодавца;

– за 30 година – у висини 3 просечне плате исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је навршио 30 година проведених у радном односу код послодавца;

– за 35 година за жене и за 40 година за мушкарце – у висини 4 просечне плате исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је жена навршила 35 година, а мушкарац навршио 40 година проведених у радном односу код послодавца.

Члан 77.

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

Члан 78.

Послодавац може, у складу са законом и колективним уговором код послодавца, исплатити награду запосленим женама за 8. март.

Члан 79.

Послодавац може, у складу са законом и колективним уговором код послодавца, запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање у висини неопорезованог износа, у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 80.

Обезбеђивање права, висина и начин исплате примања из члана 74, 75, 76, 77, 78. и 79. овог уговора, утврђују се колективним уговором код послодавца, или општим актом послодавца за запослене за које послодавац обезбеђује исплату плате из сопствених прихода.

УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 81.

Представнике запослених у управни и надзорни одбор установе именује и разрешава оснивач.

Представници из реда запослених у установи, у управни и надзорни одбор установе, именују се на предлог репре-

зентативног синдиката установе, а уколико не постоји репрезентативни синдикат, на предлог већине запослених.

Уколико је у установи организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова управног и надзорног одбора из реда запослених, предлоге за управни и надзорни одбор даје, Секретаријату за културу, представник синдиката који је потписник овог уговора.

Члан 82.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена установе, а посебно својинских промена и има право давања мишљења и предлога.

Члан 83.

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

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

Члан 84.

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

ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 85.

Уколико дође до потребе смањења броја запослених због технолошких, економских или организационих промена у установама културе чији је оснивач Град Београд, рационализацији броја запослених обавезно претходи мишљење Комисије за праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Град Београд.

Члан 86.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом престала потреба, без његове сагласности, у следећим случајевима:

– запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости,

– самохраном родитељу,

– запосленом чије дете има тежи степен психофизичке ометености,

– уколико оба брачна друга раде у истој установи, само једном од брачних другова може престати радни однос,

– запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију у складу са законом.

Члан 87.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се критеријуми које ће утврдити репрезентативни синдикат и послодавац колективним уговором код послодавца.

ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ОСНОВУ РАДА

Члан 88.

Запослени за свој рад одговарају материјално и дисциплински.

Запослени су дисциплински одговорни за повреду радних обавеза и дужности.

Члан 89.

Повреде радних обавеза и дужности могу бити лакше и теже повреде.

Члан 90.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

- неблагоприятан долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време кад је обавезна присутност,
- несавесно чување службених списа или података,
- неоправдан изостанак с посла један радни дан,
- необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду,
- друге повреде које су колективним уговором код послодавца утврђене као лакше повреде радних обавеза.

Члан 91.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

- неизвршавање или несавесно, неблагоприятно или немарно вршење радних и других обавеза;
- политичко деловање у обављању послова и радних задатака;
- непристојно, увредљиво или на други начин непримено понашање према грађанима, правним лицима и другим странкама у поступку пред органима установе;
- одбијање давања података или давање нетачних података државним органима, другим организацијама и заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом донетим по основу закона;
- злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;
- незаконито располагање материјалним средствима;
- поступци које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступцима пред органима установе;
- одбијање извршавања послова на које је запослени распоређен или одбијање извршавања налога директора односно непосредног руководиоца, без оправданих разлога;
- неоправдан изостанак с посла најмање три узастопна радна дана;
- злоупотреба права одсуствовања у случају болести;
- одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- долазак на рад у пијаном стању или уживање алкохола или других опојних средстава која смањују радну способност у току радног времена;
- одбијање прописаног здравственог прегледа;
- понављање лакших повреда радних обавеза;
- повреда права и обавеза везаних за статус запосленог у установи;
- неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку.

Члан 92.

Колективним уговором код послодавца, полазећи од специфичности послова сваке установе, утврђују се и друге повреде радних обавеза и дужности, поступак за утврђи-

вање повреде радних обавеза и дужности, као и мере које се предузимају.

Колективним уговором код послодавца полазећи од специфичности послова сваке установе утврђују се повреде радних обавеза и дужности за које запослени поред дисциплинске одговорности сноси и материјалну одговорност.

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 93.

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

Члан 94.

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

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

Члан 95.

Послодавац је дужан да:

- синдикату обезбеди коришћење просторија у складу са могућностима код послодавца, без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 30 плаћених часова месечно;
- синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, послодавац је дужан да обезбеди 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова, а ако синдикат има мање од 200 чланова, сразмерно мање плаћених часова рада месечно;
- представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани, на основу званичног позива;
- мишљења и предлоге репрезентативног синдиката размотри пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и опредељује се у односу на њих;
- председника репрезентативног синдиката позива на седнице управног одбора, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат или одлучује о питањима која се односе на материјални положај и права и обавезе запослених;
- обезбеди израду завршног рачуна синдикалне организације.

Члан 96.

Колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца, може се утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца за обављање синдикалне функције има право:

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.

Члан 97.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чланом 96. овог уговора има право на накнаду која не може бити већа од његове просечне плате у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Синдикални представник из става 1. овог члана има право на додатак за обављање функције у висини од 20% од његове просечне плате у претходних 12 месеци.

Накнаду зараде из става 1. овог члана обезбеђује оснивач.

Члан 98.

Председнику репрезентативног синдиката установе, именованом или изабраном синдикалном представнику и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да их на други начин стави у неповољан положај за време обављања функције и 18 месеци по престанку функције, ако поступа у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Колективним уговором код послодавца утврђује се број именованих или изабраних синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. овог члана, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

Члан 99.

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

ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 100.

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

Члан 101.

Минимум процеса рада и права запослених који учествују у штрајку утврђују потписници овог уговора.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред установа, сви корисници услуга установа, преко средстава јавног информисања, имајући у виду да установе културе обављају делатност од значаја за град Београд.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 102.

Потписници овог уговора обавезују се да, у оквиру својих овлашћења, предузимају све потребне радње за примену овог уговора.

Члан 103.

Овај уговор непосредно се примењује и основ је за закључивање колективних уговора код послодавца у установама културе чији је оснивач град Београд.

Ступањем на снагу овог уговора, тече рок од шест месеци, који је предвиђен као рок за потписивање колективних уговора код послодавца.

Члан 104.

За праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба овог уговора надлежна је комисија коју, у року од 30 дана од дана закључивања овог уговора, именује градоначелник Града Београда, а сачињавају је по два представника – потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

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

Члан 105.

Овај уговор закључен је на период од три године.

Потписници овог уговора могу овај уговор споразумно раскинути уговором о раскиду, или отказати отказом само једне уговорне стране.

Члан 106.

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

Члан 107.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку који је предвиђен за његово закључење.

Обавеза је, да се на поднету иницијативу за измене и допуне овог уговора, одговори у року од 30 дана од дана подношења иницијативе.

Члан 108.

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

Члан 109.

Учесници у закључивању колективних уговора код послодавца – у установама културе чији је оснивач Град Београд, обавезни су да све одредбе овог уговора уграде у колективне уговоре који ће бити закључени у установама.

Члан 110.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за установе културе чији је оснивач град Београд („Службени лист Града Београда”, број 19/12).

Члан 111.

Овај уговор ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу Града Београда”, а биће објављен када га потпишу обе уговорне стране.

**Самостални синдикат
културе Београда**

Број 62 Београд, 28. јануара
2015. године

Председник Одбора
Драган Тодоровић, ср.

Град Београд
Г број 6-499

Београд, 28. јануара 2015.
године

Градоначелник
Града Београда
Синиша Мали, ср.

На основу члана 246 Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), градоначелник Града Београда у име Града Београда, као оснивач и репрезентативни синдикати основани за територију Града Београда, и то: Синдикат комуналаца Београда, Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност” и Београдска Унија Синдиката закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНОЈ И СТАМБЕНОЈ ДЕЛАТНОСТИ ГРАДА БЕОГРАДА

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Посебним колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), јавних предузећа у комуналној и стамбеној делатности (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених и права синдиката и послодаваца.

Овај уговор закључује се између оснивача и репрезентативних синдиката организованих у комуналној и стамбеној делатности за територију града Београда (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у предузећима комуналне и стамбене делатности на територији Београда.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је јавно комунално предузеће, које је основано и обавља производњу, испоруку и пружање комуналних производа и услуга, предузеће којем је поверено обављање комуналне делатности, јавно стамбено предузеће и предузеће које обавља комунално-стамбену делатност од интереса за град Београд као и друга у складу са одлуком оснивача.

Члан 3.

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

Члан 4.

Оснивач предузећима, која је основао и којима је поверио вршење комуналне делатности, обезбеђује 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 комуналних и стамбених делатности.

Послодавци организују извршење посла, обезбеђују квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором и колективним уговором код послодавца.

Средства за исплату зарада обезбеђују послодавци. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодаваца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде, утврђене законом, увећане за 40%.

Члан 5.

Одредбе овог уговора примењују се као основ за закључивање општинских аката код послодаваца из члана 2. овог уговора.

Специфичности, које се односе на основну делатност, регулисаће се општим актом код послодавца.

Члан 6.

Општим актом код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима и овим уговором.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим уговором, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

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

Члан 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- времена проведеног на раду;

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач град Београд, за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 9.

Маса зарада за редован рад запослених у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности Београда, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће 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 става 1 и 2 овог члана, послодавцима се утврђује годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Члан 10.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 9 овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 11.

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

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:6.

Члан 12.

Зарада из члана 8. овог уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 13.

Општим актом код послодавца, основна зарада запослених може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

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

Увећање стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла – запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Члан 14.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 11 овог уговора.

Члан 15.

Послодавац и репрезентативни синдикати колективним уговором код послодавца утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују коефицијент за сваки посао.

Члан 16.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у јавним предузећима 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.

2. Увећана зарада

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;
- 4) рад у шихти (двократно радно време);
- 5) рад недељом;
- 6) прековремени рад;
- 7) додатак на зараду – минули рад.

Члан 18.

Запослени има право на увећану зараду из члана 17, овог уговора, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – најмање 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 2% од основице;
- за рад у шихти – 10% од основице; (двократни дневни рад);
- за рад недељом – најмање 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – до 30% од основице.

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

Код утврђивања распореда рада запосленог 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 радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

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

Члан 19.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,4% од основице.

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 65. овог уговора.

Члан 21.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана 70 % од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду 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;

- Општим актом код послодавца или уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије Града Београда (ИТС);

- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији 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 иностранству која не може прећи 40 Евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива 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 Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 23.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 300,00 динара по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику 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 права на пуни годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са општим актом и то:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

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

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

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

Члан 25.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 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 26.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – 0,625 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – 0,875 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 1 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – 1,1 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

Члан 27.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

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 посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним општим актом код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

Члан 28.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

Члан 29.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 24, 25, и 28. овог уговора регулишу се општим актом код послодавца.

Члан 30.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са општим актом.

Члан 31.

Послодавац минималну зараду, из члана 30 може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење 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 исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

III. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 32.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 33.

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

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији, увид у применту колективних уговора и остваривање права запослених.

1. Заснивање радног односа

Члан 34.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, а у складу са општим актом код послодавца.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним запосленима.

Члан 35.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, овим уговором и општим актом код послодавца.

2. Радно време

Члан 36.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно у складу са законом.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које директор овласти.

Члан 37.

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

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

Члан 38.

Запослени који заснива радни однос и са непуним радним временом своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 39.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере. Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

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

Члан 40.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Члан 41.

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

– кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;

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

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

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1 овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Општим актом може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

2. Одмори и одсуства

Члан 42.

Запослени има право на одмор у току рада; дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор у складу са законом и општим актом.

А) Годишњи одмор

Члан 43.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- 3) инвалидности рада - здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) посебних отежаних услова рада.

Члан 44.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до 7 радних дана;
- 2) Сложености послова – доприноса у раду: до 5 радних дана на и то:

– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године до 2 радна дана;

– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) до 3 радна дана;

– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије до 4 радна дана;

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

3) По основу услова рада до 7 радних дана;

4) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју до 4 радна дана;

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

Члан 45.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Члан 46.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Б) Одсуство са рада

Члан 47.

Директор послодавца је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак 5 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) 7 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 5 радна дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана;
- теже болести члана уже породице 7 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана;
- полагања стручног испита 1–6 радних дана;
- елементарних непогода 3–5 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3–7 радних дана;
- добровољног давања крви 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви.

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и до-

бровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Члан 48.

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

Члан 49.

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

- неге члана уже породице 5 радних дана;
- неге члана шире породице 3 радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 47, 2 радна дана

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

Члан 50.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, колективних уговора и уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Потписници колективног уговора код послодавца су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

Члан 51.

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

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим радним местима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радним месту са повећаним ризиком.

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

Члан 52.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако ради на радном месту са повећаним ризиком обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац, 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 прописима из области безбедности и здравља на раду.

Члан 53.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на којем ради.

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

Члан 54.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства до 0,20 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

IV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 55.

Представнике запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених именују се у управни и надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова управног и надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом предузећа.

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

Члан 56.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, 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.

Члан 57.

Надзорни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативних синдиката.

V. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена,

потписници колективних уговора су дужни 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.

Члан 59.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавци су обавезни да предвиде потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, не може бити нижа од од збира трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 60.

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 репрезентативни синдикат и послодавац.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

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

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 61.

Уколико настане спор у поступку зак учивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање, и штрајк примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада, а прецизираће се у колективним уговорима код послодавца.

VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 62.

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

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 63.

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

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

– да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

Члан 64.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

– Колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца утврђује се право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције.

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

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

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

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног и Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 65.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и Уговором о раду.

Члан 66.

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

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

Члан 67.

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

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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 70.

Уколико се због необезбеђења права, из овог уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71.

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

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

Члан 72.

Овај уговор је основ за закључивање колективних уговора код послодавца у предузећима из члана 2. овог колективног уговора, а непосредно се примењује код послодавца код којих није потписан колективни уговор.

Члан 73.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора у року од тридесет дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

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

Члан 74.

Овај уговор се закључује на три године.

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

Припрему предлога уговора врши комисија или радна група коју формира градоначелник на предлог потписника.

Члан 75.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 74. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 76.

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

Члан 77.

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

Члан 78.

Овај колективни уговор је основ за закључивање колективног уговора код послодаваца у складу са законом.

Члан 79.

Овај уговор биће објављен у „Службеном листу Града Београда” по извршеној регистрацији у надлежном министарству за послове рада.

Члан 80.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за комунална предузећа Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 55, од 10. октобра 2012. године, који је ступио на снагу 18. октобра 2012. године и „Службени гласник РС”, број 98/2012).

Члан 81.

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

Синдикат комуналаца Београда

Број 52-12/14 Београд,
22. децембра 2014. године

Председник
Драгутин Животић, ср.
Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност”

Број 175/14
Београд, 22. децембра 2014.
године

Председник
Небојша Тасић, ср.
Београдска унија синдикала

Број 2212/2014
Београд, 22. децембра 2014.
године

Председник
Горан Стојиљковић, ср.

Град Београд

Г Број 035-5283 Београд,
22. децембра 2014.
године

Градonaчелник
др Синиша Мали, ср.

САДРЖАЈ

Страна		Страна
1	Упутство о изменама и допунама Упутства о изгледу и издавању такси исправа, ознака и ценовника Решење о измени Решења о образовању комисија за процену потреба за пружањем додатне образовне, здравствене и социјалне подршке детету и ученику -----	
2	Решење о давању сагласности на Допуну ценовника услуга Ветеринарске установе „Ветерина Београд” са Одлуком и Допуном ценовника -----	7
2	Правилник о условима, критеријумима и начину финансирања програма од јавног интереса средствима Секретаријата за социјалну заштиту за период од 2015. до 2018. године -----	9
5	Решење о приступању изради стратешке процене утицаја планираних намена на животну средину Плана детаљне регулације за комплекс Селтерс бање и Кораћичке бање, градска општина Младеновац --	
5	Решење о измени Решења о приступању изради стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације Блока 11, између Булеvara Николе Тесле, Кеја ослобођења и продужетка улица Гоце Делчева и Алексиначких рудара, градска општина Земун -----	10
6	Решење о приступању изради стратешке процене утицаја планираних намена на животну средину Плана детаљне регулације Првомајске улице у Земуну, градска општина Земун -----	10
6	Решење о допуни Решења о одређивању назива и промени назива улица на територији градске општине Сурчин -----	14
6	Решење о допуни Решења о одређивању назива и промени назива улица на територији градске општине Сурчин -----	25
	Акти градских општина	
	БАРАЈЕВО	
3	Јавни конкурс за финансирање и суфинансирање пројеката невладиних организација -----	9
	СУРЧИН	
5	Решење о допуни Решења о одређивању назива и промени назива улица на територији градске општине Сурчин -----	10
	Акти јавних предузећа и других организација	
6	Обавештење Завода за заштиту споменика културе Града Београда -----	10
	Колективни уговори	
6	Посебан колективни уговор за установе културе чији је оснивач Град Београд -----	14
6	Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда --	25

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

Претплата: 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