



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIII Број 47

3. новембар 2009. године

Цена 200 динара

Градоначелник града Београда, 2. новембра 2009. године, на основу члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02, 107/05, 108/05 и 123/07), члана 23. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 16/97 и 42/98) и члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, број 39/08), донео је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ЦЕНОВНИКА УСЛУГА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „САВА ЦЕНТАР”

1. Даје се сагласност Јавном предузећу „Сава центар” из Београда на Одлуку о измени и допуни Ценовника услуга ЈП „Сава центар”, коју је донео Управни одбор предузећа, под бројем 4196/3, на VII седници одржаној 1. октобра 2009. године.

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

Градоначелник града Београда
Број 38-3539/09-Г, 2. новембра 2009. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

На основу члана 16. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02, 107/05, 108/05 исправка и 123/07), и члана 26. став 5. алинеја 9. Статута ЈП „Сава центар” Београд, Управни одбор Јавног предузећа „Сава центар” на VII седници одржаној 1. октобра 2009. године донео је

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ЦЕНОВНИКА УСЛУГА ЈП „САВА ЦЕНТАР”

1. У Ценовнику услуга ЈП „Сава центар” бр. 397/5, бр. 227/05 и бр. 219/11 („Службени лист града Београда”, бр. 11/07, бр. 5/08 и бр. 14/09) у члану 4. Ценовник конгресних сала и услуга у поглављу под П/1 додаје се тачка 3. и гласи:

3. П галерија

3.1. Сала Брифинг 7/П	106 m ²	90	19.850	23.423	35.000	41.300
3.2. Сала 8/П-1 право	54 m ²	40	///	///	16.000	18.880
3.3. Сала 8/П-2 десно	36 m ²	20	///	///	12.000	14.160

2. У Ценовнику изнајмљивања техничких средстава за коришћење ПТТ услуга у поглављу под V2 додатне услуге додаје се тачке 15, 16, и 17, и гласе:

15. Изнајмљивање 1 IP адресе	600,00	708,00
16. Закуп телефонске парице	800,00	944,00
17. Дигитални системски прикључак са аваја 2402 апаратом	10.000,00	11.800,00

3. У Ценовнику изнајмљивања техничких средстава за коришћење ПТТ услуга додаје се поглавље V/6, и гласи:

V/6 ЗАКУП БАНЕРА И ИЗРАДА СТРАНЕ НА WEB САЈТУ WWW.SAVACENTAR.NET

У динарима

Ред. бр.	Врста услуге	без ПДВ-а	са ПДВ-ом
1	Банер 150x150 рх, Насловна страна, по броју посета на сајту	3,00	3,54
2	Банер 150x150 рх, страна Програм, по броју посета на сајту	2,00	236
3	Банер 150x150 рх, страна Скупови, по броју посета на сајту	2,00	236
4	Банер 150x150 рх, Насловна страна, по броју прегледа сајга	1,00	1,18
5	Банер 150x150 рх, страна Програм, по броју прегледа сајга	0,60	0,71
6	Банер 150x150 рх, страна Скупови, по броју прегледа сајга	0,60	0,71
7	Банер 150x150 рх, Насловна страна,	30.000,00	35.400,00
8	Банер 150x150 рх, страна Програм,	20.000,00	23.600,00
9	Банер 150x150 рх, страна Скупови,	20.000,00	23.600,00
10	Банер 150x150 рх, Пакет (Насловна+Програм+Скупови),	60.000,00	70.800,00
11	Банер 745x120 рх, Насловна страна	50.000,00	59.000,00
12	Банер 745x120 рх+150x150 рх, Насловна страна	70.000,00	82.600,00
13	Логотип манифестације 150x150 рх	5.000,00	5.900,00
14	Израда стране ШОПИНГ (за закупе посл. Простора)	5.000,00	5.900,00
15	Одржавање стране ШОПИНГ	2.000,00	2.360,00

4. У Ценовнику услуга члан 7. мења се и гласи:

„У изузетним ситуацијама директор је овлашћен да непосредно уговара цену услуге у износу ван овог ценовника када је то у интересу пословања предузећа”.

5. Од дана примене ових измена престају да важе одредбе Одлуке Управног одбора ЈП „Сава центар” бр. 1366/5 од 21. јуна 2007. године, у делу члана 4. Ценовника конгресних сала и услуга.

6. Измене и допуне Ценовника услуга ЈП „Сава центар” доставити оснивачу на сагласност.

7. Измене и допуне Ценовника услуга ЈП „Сава центар” објавити у „Службеном листу града Београда” по добијеној сагласности од оснивача, а примењују се наредног дана од дана објављивања.

Управни одбор Јавног предузећа „Сава центар”
Број 4196/3, 1. октобра 2009. године

Председник
Александар Арсић, с. р.

Градоначелник града Београда, 2. новембра 2009. године, на основу члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02, 107/05, 108/05 и 123/07), члана 23. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 16/97 и 42/98) и члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, број 39/08), донео је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ ЈКП „ГРАДСКА ЧИСТОЋА” НА ОДЛУКУ О ЦЕНИ УСЛУГА ИЗНОШЕЊА СМЕЋА

1. Даје се сагласност Јавном комуналном предузећу „Градска чистоћа” на Одлуку о цени услуге изношења смећа, коју је донео Управни одбор предузећа, на седници одржаној 9. октобра 2009. године.

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

Градоначелник града Београда
Број 38-3540/09-Г, 2. новембра 2009. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

На основу члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02, 107/05 и 108/05), члана 23. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 16/97 и 42/98), и чл. 28. и 31. Статута ЈКП „Градска чистоћа”, Управни одбор је на својој 12. ванредној седници одржаној 9. октобра 2009. године, донео следећу

ОДЛУКУ

1. Утврђују се цене услуга изношења смећа, и то:

Врсте корисника услуге	Цена без ПДВ-а	ПДВ од 8%	Цена са ПДВ-ом
1	2	3	4
а) за домаћинства	3,73	0,30	4,03
б) за остале кориснике	10,11	0,81	10,92
в) самосталне делатности плаћају паушално изношење смећа према површини пословног простора, и то: до 30 m ²			

	1	2	3	4
I група: видеотеке, златаре, часовничари, адвокатске канцеларије, галерије и атељен, хемијско чишћење, оптичари и слично.	720,62	57,65	778,27	
II група: агенције, трговина непрехрамбеном робом, пржионице и продавнице кафе, апотеке, подруми пића, приватни вртићи, приватне школе фотографи, фото-копирнице и слично.	936,80	74,94	1.011,74	
III група: забавне игре, спортске кладионице, теретане и слично.	1.144,99	91,60	1.236,59	
IV група: трговина прехрамбеном робом, угоститељско ресторанске услуге, пицерије, ђевабшинице, приватне ординације, козметички салони, сервиси за возила и др. сервиси, столарске, браварске, лимарске и друге занатске услуге, пекаре, бурекинице, обућари, ТВ сервиси, ташнери, посластичарнице, рибарнице, фризерии и слично.	1.353,17	108,25	1.461,42	
г) преко 30 m ² плаћају паушални износ утврђен под в) и додатно за површину изнад 30 m ²	1,5,57	1Г25	16,82	
д) цене за пијаче и тржнице	15,57	1,25	16,82	

2. У цене је урачунат порез на додату вредност.

3. Ова одлука ступа на снагу даном доношења, и примењује се по прибављеној сагласности оснивача.

Управни одбор Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа”
Број 9835/2, 9. октобра 2009. године

Председник
Владимир Арсенивић, с. р.

Градоначелник града Београда, 2. новембра 2009. године, на основу члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00, 25/02, 107/05, 108/05 и 123/07), члана 23. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 16/97 и 42/98) и члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, број 39/08), донео је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ ЈАВНОМ КОМУНАЛНОМ ПРЕДУЗЕЋУ „БЕОГРАДСКИ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА” НА ОДЛУКУ О ЦЕНИ ВОДЕ И ОДВОЂЕЊУ ОТПАДНИХ ВОДА

1. Даје се сагласност Јавном комуналном предузећу „Београдски водовод и канализација” на Одлуку о цени воде и одвођењу отпадних вода, коју је донео Управни одбор предузећа, на седници одржаној 22. октобра 2009. године, под бројем: 43672/2.

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

Градоначелник града Београда
Број 38-3541/09-Г, 2. новембра 2009. године

Градоначелник
Драган Ђилас, с. р.

Управни одбор ЈКП „Београдски водовод и канализација” је на предлог генералног директора, сагласно члану 27. Закона о јавним предузећима за обављање делатности од општег интереса („Службени гласник РС”, бр. 25/00 и 108/05) и на основу члана 32. Статута предузећа, на 13. седници, одржаној 22. октобра 2009. године донео следећу

ОДЛУКУ

О ЦЕНИ ВОДЕ И ОДВОЂЕЊУ ОТПАДНИХ ВОДА

- Утврђује се цена 1m^3 воде и 1m^3 одвођења отпадних вода, у следећем износу:
 - за категорију „Домаћинства”
 - 33.51 дин/ m^3 за воду
 - 8.38 дин/ m^3 за одвођење отпадних вода
 - за категорију, „Спортско-рекреативни центри-базени”
 - 36.62 дин/ m^3 за воду
 - 13.54 дин/ m^3 за одвођење отпадних вода
 - за категорију „Остали потрошачи”
 - 67.68 дин/ m^3 за воду
 - 22.57 дин/ m^3 за одвођење отпадних вода
- У цене утврђене у ставу 1. ове одлуке урачунат је порез на додату вредност.

3. Ова одлука ступа на снагу даном доношења и примењује се по добијеној сагласности оснивача.

Управни одбор Јавног комуналног предузећа
„Београдски водовод и канализација”
Број 43672/2, 22. октобра 2009. године

Председник
Александар Гајић, с. р.

ПОКАЗАТЕЉ

НИВОА ЦЕНА НА МАЛО У ОКТОБРУ 2009. ГОДИНЕ

Завод за информатику и статистику обавештава кориснике да није било промене општег нивоа цена на мало у септембру 2009. године у односу на претходни месец.

Град Београд – Градска управа града Београда
Завод за информатику и статистику
Бр. 053-23/09-XVII-01, 30. октобра 2009. године

Директор
Слободан Карановић, с. р.

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

ВОЖДОВАЦ

Изборна комисија градске општине Вождовац на седници одржаној 2. новембра 2009. године на основу члана 15. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, број 129/07) и члана 10. Пословника изборне комисије градске општине Вождовац I број 013-8-20/09 донела је

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНИ УПУТСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСТУПКА ИЗБОРА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВОЖДОВАЦ

Члан 1.

У члану 10. Упутства за спровођење поступка избора одборника Скупштине градске општине Вождовац I број: 013-8-50/09 од 16. октобра 2009. године, став 5. мења се и гласи:

„У решењу о именовану сталног састава бирачког одбора се наводе следећи подаци о представнику: име и презиме, име једног родитеља, адреса пребивалишта, ЈМБГ и политичка припадност или назив странке, односно страначке коалиције на чији предлог је именован”.

Члан 2.

У члану 11. став 2. додаје се нова алинеја која гласи:
– политичка припадност или назив странке, односно страначке коалиције на чији предлог је именован.

Члан 3.

Члан 28. упутства се брише а редослед осталих чланова се помера за једно место.

Члан 4.

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

Члан 5.

Овлашћује се секретар Изборне комисије да сачини и објави пречишћен текст овог упутства.

Изборна комисија градске општине Вождовац
I број 013-8-76/09, 2. новембра 2009. године

Председник
Игор Анђелковић, с. р.

На основу члана 15. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, број 129/07), а сходно члану 37. став 3. Закона о избору народних посланика („Службени гласник РС”, бр. 35/00 и 18/04), Изборна комисија градске општине Вождовац, на седници одржаној 2. новембра 2009. године, донела је

ПРАВИЛА

О РАДУ БИРАЧКИХ ОДБОРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ИЗБОРА ЗА ОДБОРНИКЕ СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВОЖДОВАЦ

I – УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Бирачки одбор непосредно спроводи гласање на бирачком месту, обезбеђује правилност и тајност гласања, стара се о одржавању реда на бирачком месту за време гласања, утврђује резултате гласања на бирачком месту и обавља друге послове одређене Законом о локалним изборима, Законом о избору народних посланика и упутствима Изборне комисије градске општине Вождовац (у даљем тексту: Изборна комисија).

Бирачки одбор се нарочито стара о томе да нико не спречава или приморава бирача да гласа, да га позива на одговорност због тога што јесте или није гласао или да тражи од бирача да се изјасни зашто није гласао или за кога је гласао.

Бирачки одбор одлучује већином гласова од укупног броја чланова.

Рад бирачког одбора је јаван.

II – РАД БИРАЧКОГ ОДБОРА ПРЕ ГЛАСАЊА

Члан 2.

Изборна комисија дужна је да до 4. децембра 2009. године у 24.00 часа преда бирачким одборима следећи изборни материјал:

- Решење о утврђивању збирне изборне листе (образац ЛИ-12/09 Изборна комисија градске општине Вождовац);
- Решење о одређивању бирачког места (извод);
- Решење о именовану бирачког одбора;

4. Извод из бирачког списка за гласање на бирачком месту;

5. Потребан број гласачких листића (образац ЛИИ-14/09 Изборна комисија градске општине Вождовац), који одговара броју бирача који су уписани на бирачком месту.

6. Контролни лист за проверу исправности гласачке кутије (образац ЛИИ-15/09 Изборна комисија градске општине Вождовац);

7. Образац Записника о раду бирачког одбора на спровођењу гласања и утврђивању резултата гласања за избор одборника Скупштине градске општине Вождовац (у даљем тексту: записник о раду бирачког одбора), у шест примерака (образац ЛИИ-18/09 Изборна комисија градске општине Вождовац);

8. Потребан број образаца потврде о бирачком праву за гласање ван бирачког места, са ковертама (образац ЛИИ-16/09 Изборна комисија градске општине Вождовац);

9. Правила о раду бирачких одбора;

10. Државну заставу Републике Србије;

11. Гласачку кутију;

12. Параване за гласање;

13. Прибор за писање;

14. Прибор за печатење (печат и печатни восак) гласачке кутије и другог материјала;

15. Спреј за обележавање кажипрста десне руке бирача и UV лампу;

16. Коверте за одлагање гласачких листића.

О примопредаји изборног материјала сачињава се записник на прописаном обрасцу (Образац ЛИИ-17/09 Изборна комисија градске општине Вождовац);

Члан 3.

Управа општине, дужна је да благовремено обезбеди простор за безбедно чување изборног материјала и да се стара о томе да простор који је одређен за бирачко место буде уређен на начин који је прописан Законом о избору народних посланика и отворен за гласање.

III – РАД БИРАЧКОГ ОДБОРА НА ДАН ОДРЖАВАЊА ИЗБОРА

Припремне радње за почетак гласања

Члан 4.

Дана 6. децембра 2009. године бирачки одбор се састаје у 6.00 часова на бирачком месту.

Пре отварања бирачког места, бирачки одбор се припрема за почетак гласања следећим редоследом:

1. Примљени изборни материјал упоређује са стањем из записника о примопредаји изборног материјала и тако утврђује да ли је примљени изборни материјал потпун и исправан. Ако поједини изборни материјал недостаје, бирачки одбор то констатује у записнику о раду бирачког одбора и о томе одмах обавештава општинску изборну комисију;

2. Уређује бирачко место, утврђује да ли су обезбеђени услови за тајност гласања и проверава да ли су на бирачком месту и на 50 метара од бирачког места истакнути симболи политичких странака и други пропагандни материјал. Ако су на бирачком месту и на 50 метара од бирачког места истакнути симболи политичких странака и други пропагандни материјал, бирачки одбор их сам уклања или о потреби да се они уклоне обавештава надлежну комуналну инспекцију;

3. Чланови бирачког одбора затим се договарају о начину поделе рада на бирачком месту, а нарочито о томе који ће чланови или заменици чланова бирачког одбора:

– да проверавају да ли је кажипрст десне руке бирача већ обележен невидљивим мастилом као знак да је бирач гласао,

– да проналазе и да заокружују бираче у изводу из бирачког списка,

– да специјалним спрејом обележавају кажипрст десне руке бирача као знак да је бирач гласао,

– да бирачима уручују гласачки листић;

4. По обављеним припремним радњама, бирачки одбор утврђује да гласање може да почне и то констатује у записнику о раду бирачког одбора.

Гласање на бирачком месту

Члан 5.

Бирачко место се отвара 6. децембра 2009. године у 7.00 часова.

Одмах по отварању бирачког места бирачки одбор проверава гласачку кутију у присуству првог бирача који дође на бирачко место, а резултат провере (да је кутија исправна и празна) уписује се у контролни лист за проверу исправности гласачке кутије (Образац ЛИИ-15/09 Изборна комисија градске општине Вождовац);

Контролни лист за проверу исправности гласачке кутије потписују чланови бирачког одбора и бирач који је први дошао на бирачко место. После тога се контролни лист за проверу исправности гласачке кутије убацује у гласачку кутију, па се она печата у присуству првог бирача који је дошао на бирачко место, и све то бележи у записник о раду бирачког одбора.

Члан 6.

Док је бирачко место отворено и док траје гласање, сви чланови бирачког одбора или њихови заменици требало би да буду на бирачком месту или да се у томе наизменично смењују.

Члановима бирачког одбора који су одређени да рукују спрејом с невидљивим мастилом, а гласају на другом бирачком месту, омогућава се да на њиховом бирачком месту гласају уз решење о именовању за члана бирачког одбора.

Члан 7.

После уласка бирача у просторију за гласање, члан бирачког одбора, користећи UV лампу, проверава да ли је кажипрст десне руке бирача већ обележен невидљивим мастилом. Ако јесте, тај бирач не може да гласа и мора да напусти бирачко место.

Ако кажипрст десне руке бирача није обележен невидљивим мастилом, бирач саопштава бирачком одбору своје име и презиме, предаје обавештење о гласању и доказује свој идентитет важећом личном картом или путном исправом или возачком дозволом. Бирач који је уписан у извод из бирачког списка може да гласа и без обавештења о гласању. Бирач не може да гласа ако не поднесе доказ о своме идентитету.

Бирачу који нема кажипрст десне руке биће обележен следећи доступан прст удесно и коначно палац те руке, испод корена нокта. Бирачу који нема десну шаку, биће обележен кажипрст леве руке, односно следећи доступан прст улево и коначно палац те руке, испод корена нокта. Ако није могуће да се тако обележи прст бирача, додатно обележавање се не обавља.

Идентитет бирача утврђује се на основу личних докумената (лична карта, путна исправа или возачка дозвола) којима није истекао рок важења или који нису оглашени неважећим од стране надлежног органа.

Утврђивање идентитета бирача који поседују личну карту са чипом, приликом гласања за избор одборника врши се утврђивањем истоветности података о личном имену и ЈМБГ садржаном у изводу из бирачког списка и истих података унетих у личну карту са чипом.

Пошто се утврди идентитет бирача, члан бирачког одбора заокружује редни број испред имена бирача у изводу из бирачког списка и бирач се потписује у изводу из бирачког списка.

Бирачки одбор неће допустити да гласа лице које није уписано у оверен извод из бирачког списка.

Бирачки одбор не сме да врши никаква дописивања или друге промене у овереном изводу из бирачког списка.

После тога, бирачу се предаје гласачки листић (Образац ЛИ-14/09 Изборна комисија градске општине Вождовац) а члан бирачког одбора му специјалним спрејом обележава кажипрст десне руке испод корена нокта, као знак да је гласао.

Председник или члан бирачког одбора објашњава бирачу начин гласања, а нарочито:

– да се гласа само за једну изборну листу тако што се заокружи редни број испред назива изборне листе или заокруживањем назива изборне листе,

– да је гласање тајно и да се обавља иза паравана за гласање.

Пошто попуни гласачки листић, бирач сâм пресавија гласачки листић тако да се не види како је гласао и ставља гласачки листић у гласачку кутију, а затим напушта бирачко место.

Члан 8.

Бирач који је слепо, инвалидно или неписмено лице има право да на бирачко место поведе са собом лице које ће уместо њега попунити гласачки листић онако како му бирач одреди.

Овакв начин гласања констатује се у записнику о раду бирачког одбора (Образац ЛИ-18/09 Изборна комисија градске општине Вождовац);

Бирачки одбор уноси у записник о раду бирачког одбора податак о томе колико је бирача гласало на тај начин.

Члан 9.

Бирач који није у могућности да гласа на бирачком месту обавештава бирачки одбор (лично или преко другог лица), најкасније до 6. децембра 2009. године у 11 часова, да жели да гласа. Друго лице може обавестити бирачки одбор највише за три бирача која нису у могућности да гласају на бирачком месту.

Председник бирачког одбора одређује три члана бирачког одбора у проширеном саставу бирачког одбора, који су представници подносилаца три различитих изборних листи (повереници бирачког одбора).

Повереници бирачког одбора одлазе код бирача и утврђују његов идентитет, врше проверу UV лампом, па специјалним спрејом обележавају бирачев кажипрст десне руке испод корена нокта. Потом повереници предају бирачу службени коверат у којем се налазе гласачки листић, решење о утврђивању збирне изборне листе, потврда о бирачком праву за гласање ван бирачког места (Образац ЛИ-16/09 Изборна комисија градске општине Вождовац) и посебан коверат у који ће бити стављен попуњени гласачки листић.

Пошто упознају бирача с начином гласања, повереници бирачког одбора напуштају просторију у којој бирач гласа. Пошто гласа, бирач потписује потврду о свом бирачком праву и ставља попуњен и пресавијен гласачки листић у посебан коверат који повереници бирачког одбора пред њим печате жигом на печатном воску. Тако запечаћен посебан коверат бирач ставља заједно с потписаном потврдом о свом бирачком праву у службени коверат који после тога повереници пред њим печате жигом на печатном воску.

Одмах по повратку на бирачко место, повереници бирачког одбора предају службени коверат бирачком одбору. Службени коверат се отвара, па бирачки одбор узима потписану потврду о бирачком праву и заокружује редни број под којим је бирач уписан у извод из бирачког списка. Затим бирачки одбор отвара запечаћени коверат и из њега вади пресавијени гласачки листић и убацује га у гласачку кутију. Ако недостаје потписана потврда о бирачком праву сматра се да бирач није гласао, што се уноси у записник о раду бирачког одбора.

Бирачки одбор уноси у записник о раду бирачког одбора податак о томе колико је бирача гласало ван бирачког места (Образац ЛИ-18/09 Изборна комисија градске општине

Вождовац) а уз остали изборни материјал у посебном коверту прилаже и све потписане потврде о бирачком праву.

Ако је бирач који гласа ван бирачког места слепо, инвалидно или неписмено лице, он може да користи помоћ другог лица које сам одреди, на исти начин на који ту помоћ користе слепа, инвалидна или неписмена лица која гласају на бирачком месту.

Затварање бирачког места

Члан 10.

Бирачко место се затвара 6. децембра 2009. године у 20.00 часова.

Бирачима који су се затекли на бирачком месту приликом затварања бирачког места, омогућава се да гласају.

Као бирач који се затекао на бирачком месту сматра се бирач који се у 20.00 часова налази на бирачком месту или непосредно испред. Бираче који се затекну на бирачком месту бирачки одбор обавештава да могу да гласају.

Председник бирачког одбора дужан је да одреди члана или заменика члана бирачког одбора који ће да утврди број бирача који су се затекли на бирачком месту, да утврди редослед по коме они гласају и на крају да стане иза последњег затеченог бирача како би означио крај реда и сачекао да гласају сви бирачи који су се затекли на бирачком месту.

Одржавање реда на бирачком месту

Члан 11.

У просторији у којој се гласа може бити присутно само онолико бирача колико има обезбеђених места за тајност гласања.

Забрањено је задржавање на бирачком месту свих лица која немају права и дужности у вези са спровођењем избора.

На бирачком месту забрањено је коришћење пејпера, мобилних телефона и других средстава веза и комуникација.

На бирачком месту забрањено је, ван евиденције у изводу из бирачког списка, правити спискове бирача који су изашли на гласање.

Повреда забрана из ст. 1, 2, 3. и 4. овог члана сматра се нарушавањем реда на бирачком месту.

Члан 12.

Бирачки одбор је дужан да одржава ред на бирачком месту.

Ако дође до нарушавања реда на бирачком месту, бирачки одбор може да прекине гласање док се ред не успостави. Разлози за прекид гласања и трајање прекида гласања уносе се у записник о раду бирачког одбора.

Ако је прекид гласања трајао дуже од једног часа, гласање се продужава за онолико времена колико је прекид трајао.

Члан 13.

Представници средстава јавног информисања могу да буду присутни на бирачком месту само ради припреме извештаја о току гласања на бирачком месту.

Све време од отварања до затварања бирачког места бирачки одбор обавештава Изборну комисију о току гласања на начин који ће бити утврђен посебном одлуком Изборне комисије.

IV – УТВРЂИВАЊЕ РЕЗУЛТАТА ГЛАСАЊА

Члан 14.

После затварања бирачког места бирачки одбор утврђује резултате гласања на бирачком месту.

Сви чланови бирачког одбора или њихови заменици имају право да присуствују утврђивању резултата гласања.

Резултати гласања на бирачком месту утврђују се следећим редоследом:

1. Пребројавају се неупотребљени гласачки листићи и стављају у посебан коверат који се печата;

2. Пребројава се број бирача који је уписан у извод из бирачког списка и тако утврђује укупан број уписаних бирача;

3. Пребројавају се бирачи који су заокружени и потписани у изводу из бирачког списка и тако утврђује број бирача који су изашли на изборе;

4. Отвара се гласачка кутија и проверава да ли се у њој налази контролни лист за проверу исправности гласачке кутије (Образац ЛИ-15/09 Изборна комисија градске општине Вождовац) и резултат провере уписује у записник о раду бирачког одбора;

5. Пребројава се укупан број гласачких листића који су се налазили у гласачкој кутији и тако се добија број бирача који су гласали;

6. Гласачки листићи који су се налазили у гласачкој кутији затим се разврставају на важеће и неважеће и пребројавају се да би се утврдио укупан број неважећих и укупан број важећих гласачких листића. Неважећи гласачки листићи стављају се у посебан коверат који се печата;

7. Важећи гласачки листићи разврставају се по изборним листама за које су бирачи гласали, па се утврђује број гласова који је дат свакој изборној листи, после чега се сви важећи разврстани гласачки листићи стављају у посебан коверат које се печате.

Неважећи гласачки листић је гласачки листић који није попуњен или гласачки листић који је тако попуњен да се не може поуздано утврдити за ког кандидата је бирач гласао.

Члан 16.

Чим утврди резултате гласања, бирачки одбор саставља записник о раду бирачког одбора у који, поред осталог, уписује:

- датум и место гласања;
- број и назив бирачког места;
- имена и презимена чланова бирачког одбора;
- број примљених гласачких листића;
- број неупотребљених гласачких листића;
- укупан број уписаних бирача;
- број бирача који су изашли на изборе;
- број бирача који су гласали;
- број бирача који су гласали уз помоћ друге особе;
- број бирача који су гласали ван бирачког места;
- број неважећих гласачких листића;
- број важећих гласачких листића;
- број гласова датих за сваку изборну листу.

У записник о раду бирачког одбора уносе се и примедбе и мишљења чланова бирачког одбора, представника подносиоца изборне листе и друге чињенице које су значајне за гласање.

Записник о раду бирачког одбора потписују сви чланови бирачког одбора.

Ако записник о раду бирачког одбора не потпишу сви чланови бирачког одбора, то се констатује у записнику о раду бирачког одбора и уз то евентуално наводе и разлози због којих записник није потписан.

Члан 17.

Записник о раду бирачког одбора израђује се на прописаном обрасцу ЛИ– 18/09 Изборна комисија градске општине Вождовац који се штампа у шест примерака.

Први примерак записника о раду бирачког одбора доставља се изборној комисији.

Други примерак записника истиче се на бирачком месту на јавни увид.

Преостала четири примерка записника уручују се представницима подносиоца изборних листа које су освојиле највећи број гласова на том бирачком месту, и то одмах уко-

лико подносилац изборне листе има представника у бирачком одбору, а уколико га нема представник подносиоца изборне листе може преузети примерак записника од изборне комисије у року од 24 часа.

V – ЛОГИЧКО-РАЧУНСКА КОНТРОЛА ЗАПИСНИКА О РАДУ БИРАЧКОГ ОДБОРА

Члан 18.

Логичко-рачунска контрола записника о раду бирачког одбора, врши се на следећи начин:

1. Рачунско слагање података о бирачима:

1.1. Укупан број бирача који су изашли на изборе може да буде једнак или мањи од броја бирача уписаних у бирачки списак;

1.2. Укупан број бирача који су гласали једнак је или нешто мањи од броја бирача који су изашли на изборе – мањи може да буде зато што неки бирачи нису убацили гласачки листић у кутију;

2. Рачунско слагање података о бирачима и гласачким листићима:

2.1. Број примљених гласачких листића једнак је збиру:

– броја неупотребљених гласачких листића и

– броја бирача који су изашли на изборе;

2.2. Број бирача који су гласали једнак је збиру:

– броја неважећих гласачких листића и

– броја важећих гласачких листића;

3. Рачунско слагање података о гласачким листићима и гласовима

3.1. Број важећих гласачких листића једнак је збиру броја гласова које су добиле све изборне листе.

VI – ДОСТАВЉАЊЕ ИЗБОРНОГ МАТЕРИЈАЛА ИЗБОРНОЈ КОМИСИЈИ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВОЖДОВАЦ

Члан 19.

Пошто утврди резултате гласања на бирачком месту, бирачки одбор без одлагања предаје Општинској изборној комисији, у згради општине:

– први примерак записника о раду бирачког одбора,

– извод из бирачког списка за гласање на бирачком месту,

– контролни лист за проверу исправности гласачке кутије,

– запечаћени коверат у који су стављени неупотребљени гласачки листићи,

– запечаћени коверат у који су стављени неважећи гласачки листићи,

– запечаћене коверте у које су стављени важећи гласачки листићи,

– потписане потврде о бирачком праву за гласање ван бирачког места.

Преостали изборни материјал (гласачку кутију, параване за гласање, прибор за писање и др.) бирачки одбор предаје Управи општине.

О примопредаји изборног материјала сачињава се записник на прописаном обрасцу (Образац ЛИ-19/09 Изборна комисија градске општине Вождовац);

Члан 20.

Коверте са записницима о раду бирачких одбора и оверени изводи из бирачког списка директно се предају Изборној комисији.

Преостали изборни материјал пакује се у вреће за транспорт и тако предаје Изборној комисији.

Члан 21.

Приликом предаје изборног материјала Изборној комисији, председник бирачког одбора дужан је да Изборној комисији достави извештај о присутности чланова и заменика чланова бирачког одбора на дан гласања.

VII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 22.

Ова правила ступају на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Изборна комисија градске општине Вождовац
I број 013-8-75/09, 2. новембра 2009. године

Председник
Игор Анђелковић, с. р.

ЛАЗАРЕВАЦ

На основу тачке 7. став 2. Одлуке о престанку Фонда за финансирање изградње станова солидарности („Службени лист града Београда” број 6/09), а у складу са Одлуком о начину, условима и роковима коришћења и враћања средстава солидарности („Службени лист града Београда”, бр. 8/00 и 22/01) председник градске општине Лазаревац, расписује

КОНКУРС**ЗА РАСПОДЕЛУ СТАНОВА СОЛИДАРНОСТИ НА
ЛОКАЦИЈИ III МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ
У ЛАЗАРЕВЦУ ЛАМЕЛА I**

А) Услови конкурса:

1. Право учешћа на конкурсима имају предузећа, установе, државни органи (у даљем тексту: корисници) са територије градске општине Лазаревац;

2. Корисници су у обавези да уплате на рачун градске општине Лазаревац 15% вредности додељених станова након коначне одлуке, по тржишној цени квадрата стамбеног простора, коју утврди пореска управа.

Корисници су у обавези да средства из тачке 2. конкурса уплате петнаест дана пре примопредаје стана.

Б) Корисници по конкурсима прилажу:

1. Пријаву на конкурс;

2. Доказ од Агенције за привредне регистре, или другог надлежног органа да је предузеће, установа, или државни орган регистровано са седиштем на територији градске општине Лазаревац;

3. Доказ о укупном броју запослених на дан објављивања конкурса;

4. Број запослених са нерешеним стамбеним питањем:

4.1. Број запослених без стана.

Као запослени без стана сматрају се они запослени који раде и имају статус закупца стана на одређено време на стану у приватном власништву најмање пет година, користе нужни смештај, станују у службеним становима и просторијама и самачким хотелима.

4.2. Број запослених који траже побољшање услова становања.

Као запослени који траже побољшање услова становања сматрају се закупци станова на неодређено време, запослени који станују код својих родитеља, или родитеља брачног другог и имају право на проширење, и то:

– уколико станују у некомфорном стану (влажном, неадаптираним подрумским, или таванским просторијама, без канализационих, или без водоводних инсталација), а по члану породичног домаћинства користе највише до 20 m²;

– станују у комфоном стану, а према квадратури по члану породичног домаћинства користе до 12 m²;

5. Радни стаж запослених из тачке 4. конкурса.

5.1. Радни стаж запослених који су без стана;

5.2. Радни стаж запослених који траже побољшање услова становања.

Пријава за учешће на конкурс може се преузети у просторијама седишта Јавног предузећа Дирекција Лазаревац у

улици Дула Караклајића број 44 у Лазаревцу, или са сајта ГО Лазаревац: www.lazarevac.rs.

Пријава са документацијом за учешће на конкурс може се поднети поштом или лично у року од тридесет дана, почев од наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”, на адресу: ЈП Дирекција Лазаревац (за Комисију за расподелу станова солидарности), ул. Дула Караклајића бр. 44 до 15 часова.

Непотпуне и неблаговремене пријаве неће се узимати у разматрање за расподелу.

Одлуку о расподели станова корисницима доноси Комисија за расподелу станова солидарности.

Против Одлуке Комисије може се уложити приговор Већу градске општине Лазаревац у року од петнаест дана од дана пријема одлуке.

Веће градске општине Лазаревац у обавези је да коначну одлуку донесе у року од тридесет дана од дана пријема приговора.

Сва ближа обавештења у вези са конкурсима могу се добити у ЈП Дирекцији, у улици Дула Караклајић број 44 или на телефон 8123-863 (Дивна Марковић) и телефон 8120-449 (Слађана Ивковић).

Сви заинтересовани се могу упознати са текстом конкурса за расподелу станова солидарности, који ће бити на сајту ГО Лазаревац www.lazarevac.rs, огласној табли ЈП Дирекције и огласној табли ГО Лазаревац.

Председник градске општине Лазаревац

I-01 број 360-154/2009, 26. октобра 2009. године

Председник

Бранко Борић, с. р.

ОБРЕНОВАЦ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и члана 78. Посебног колективног уговора за јавна комунална предузећа из Обреновца („Службени лист града Београда”, број 1/07), репрезентативни синдикати ЈКП „Водовод и канализација” Обреновац, Синдикална организација запослених у ЈКП „Водовод и канализација” Обреновац, Синдикат ЈКП „Водовод и канализација” Обреновац, директор ЈКП „Водовод и канализација” Обреновац и председник ГО Обреновац у име Скупштине ГО Обреновац као оснивача закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ
ПРЕДУЗЕЋА „ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА”
ОБРЕНОВАЦ**

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређују се у складу са Законом о раду (у даљем тексту: законом), Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса и Посебним колективним уговором за јавна комунална предузећа из Обреновца (у даљем тексту: Посебан колективни уговор): права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из радног односа, заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Овај колективни уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца, у име свих запослених код послодавца.

Члан 2.

Оснивач у смислу овог уговора је Скупштина ГО Обреновац.

Послодавац у смислу овог уговора је Јавно комунално предузеће „Водовод и канализација” Обреновац (у даљем тексту: предузеће), кога заступа директор.

Репрезентативни синдикати у смислу овог уговора су Синдикална организација запослених у ЈКП „Водовод и канализација” Обреновац и Синдикат ЈКП „Водовод и канализација” Обреновац.

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

Члан 3.

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

Овај уговор се примењује на све запослене.

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

Члан 4.

Оснивач се обавезује да обезбеди предузећу материјалне, финансијске, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати услове рада и предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и обезбеђује средства за исплату зарада, обрачунатих на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зарада утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Оснивач са послодавцем може да обезбеди средства за исплату зарада обрачунатих на основу уговорене цене радног часа када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода предузећа.

Члан 5.

Оснивач и послодавац се обавезују да пре покретања било какве иницијативе за реструктурирање или приватизацију предузећа, претходно утврде вредност имовине предузећа и структуру власништва.

Оснивач и послодавац се обавезују да сходно Закону о јавним предузећима и другим прописима, обезбеде запосленима учешће у својинској трансформацији ЈКП „Водовод и канализација” Обреновац.

Члан 6.

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

II – РАДНИ ОДНОСИ**Члан 7.**

Радни однос у предузећу заснива се са лицем које испуњава опште услове утврђене законом и услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима (здравствени и психофизички услови).

Члан 8.

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

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији у предузећу

или ван предузећа увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених.

Члан 9.

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

Директор може пренети своја овлашћења, у складу са законом на другог запосленог.

Овлашћење из става 2 овог члана даје се у писаном облику.

1. Заснивање радног односа**Члан 10.**

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

Члан 11.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним законом и правилником.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац. У име послодавца уговор о раду закључује директор.

Члан 12.

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

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

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

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

Члан 13.

Пре закључивања уговора о раду кандидат је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима на којима заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима утврђеним одредбама закона.

За послове на којима се захтевају посебне здравствене и психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени правилником, врши се провера здравствених и психофизичких особина кандидата о трошку послодавца.

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада анексом уговора о раду у случајевима предвиђених законом.

Члан 14.

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

Члан 15.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 16.

Радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време у складу са законом.

Радни однос са непуним радним временом може да се заснује на неодређено време или одређено време, под условом

да постоји потреба за обављањем послова у мањем обиму од пуног радног времена, а што је неопходно због организације и природе посла.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 17.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним законом с тим да тако заснован радни однос, непрекидни или са прекидом, не може да траје дуже од 12 месеци и то:

– када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање јавне функције и одслужење војног рока);

– када обављање посла по својој природи траје одређено време;

– када се привремено повећа обим посла, рад на одређеном пројекту и у другим случајевима предвиђеним програмом пословања и

– у својству приправника ради оспособљавања за самостални рад.

Члан 18.

Правилником се утврђују радна места за која је, као посебан услов за рад, предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду. Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања, отказ пробног рада и начин провере радне и стручне способности.

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

Члан 19.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија коју именује директор или друго запослено лице које он овласти.

Комисија се састоји од најмање три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме као и запослени чија се способност испитује, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос истеком рока одређеног у уговору о раду.

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

Члан 20.

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

Приправнички стаж траје:

– на пословима на којима се захтева висока стручна спрема девет месеци,

– на пословима на којима се захтева виша стручна спрема шест месеци и,

– на пословима на којима се захтева средња стручна спрема три месеца.

Члан 21.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Накнада зараде из претходног става износи 80% основне зараде за послове за које се оспособљава приправник.

На крају приправничког стажа приправник полаже стручни испит.

Проверу радних способности приправника врши стручна комисија, коју именује директор, састављена од три до пет чланова који имају најмање исти степен стручне спреме као и приправник, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Члан 22.

Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком) само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима односно ако је од стране надлежног здравственог органа утврђено да је здравствено способан за рад на тим пословима.

2. Измена уговора о раду

Члан 23.

У току рада, послодавац може запосленом да понуди да се измене поједини уговорени услови рада (у даљем тексту: анекс уговора о раду) закључивањем уговора о раду под измењеним условима, у случајевима и под условима утврђеним законом, овим уговором и уговором о раду.

Послодавац може запосленом да понуди анекс уговора о раду ради премештаја на други одговарајући посао због потребе процеса рада и организације рада за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду на дан понуде за измену уговора.

Послодавац и запослени могу да се споразумеју и другачије, односно да запослени прихвати понуду послодавца да ради на пословима за које се захтева друга врста и степен стручне спреме од оне која се захтева на пословима на којима је радио. Уколико се запослени и послодавац не споразумеју, запослени не може да сноси последице одбијања да закључи анекс уговора о раду.

Послодавац измену уговора о раду може запосленом да понуди у следећим случајевима: при увођењу нових, односно укидању старих послова, статусним или организационим променама, размештају запослених зависно од њихових способности, примени мера за унапређење технологије рада и радних поступака, отклањања узрока застоја у раду или лоших односа међу запосленима, бољем функционисању делова система рада и другим ситуацијама.

Запосленом који одбије да закључи анекс уговора о раду у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 24.

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

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако се не изјасни у датом року.

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

3. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 25.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и увођењем нове организације рада у предузећу, обезбеди услове за стручно оспособљавање, усавршавање и стицање посебних знања и способности за рад у својој струци, специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијум, курс, семинар и сл.) и да о томе упозна репрезентативне синдикате.

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

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова предузећа.

Међусобна права и обавезе између послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређују се посебним уговором.

Издаци за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање утврђују се Програмом пословања послодавца.

Управни одбор предузећа доноси Програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора и уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

4. Радно време

Члан 26.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима у предузећу и да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

Распоред, почетак и завршетак радног времена код послодавца утврђује се полазећи од следећег:

– на пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна седмица траје пет радних дана а суботом и недељом се не ради;

– на пословима где процес рада траје непрекидно или дуже од радног времена рад се организује у сменама или турнусима.

Члан 27.

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

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

Члан 28.

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

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

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

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

Члан 29.

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

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

Члан 30.

Директор или лице које он овласти у складу са законом, Посебним колективним уговором, а према потребама послова и задатака процеса рада, може да уведе рад дужи од пуног радног времена.

У складу са одлуком директора или лица које он овласти, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремено рад).

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

Члан 31.

Директор може запосленом да уведе прерасподелу радног времена у складу и под условима утврђеним законом, Посебним колективним уговором, посебним решењем и то:

- када то захтева природа делатности рада обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада,
- због рационалнијег коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Члан 32.

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

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

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

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

5. Одмори и одсуства

5.1. Годишњи одмор

Члан 33.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и Посебним колективним уговором у трајању од најмање 20, а највише 35 радних дана по свим основама. Годишњи одмор запосленог од 20 радних дана увећава се:

1. по основу радног искуства
 - један радни дан – за навршених до 5 година радног стажа,
 - два радна дана – за навршених до 10 година радног стажа,
 - три радна дана – за навршених до 15 година радног стажа;
 - четири радна дана – за навршених до 20 година радног стажа;
 - пет радних дана – за навршених до 25 година радног стажа;
 - шест радних дана – за навршених до 28 година радног стажа;
 - седам радних дана – за навршених до 30 година радног стажа.
2. по основу сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту
 - за послове за које се захтева I и II степен стручне спреме – два радна дана;
 - за послове за које се захтева III, IV и V степен стручне спреме – три радна дана;
 - за послове за које се захтева VI, VII и VIII степен стручне спреме – четири радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима – пет радних дана.

3. по основу инвалидности – здравственог стања запосленог или члана уже породице и то: инвалиду, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота или запосленом који у свом домаћинству издржава дете са сметњама у психофизичком развоју – један радни дан

4. по основу услова рада запосленима који раде на радним местима са повећаним ризиком или посебним специфичностима, и то:

а) копачи, радници на одржавању водоводне и канализационе мреже (водоинсталатери и радници на канализацији) – три радна дана;

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

в) за запослене који раде у сменама – два радна дана

г) за запослене који раде у лабораторији – један радни дан.

У случају да се истовремено стекну два или више основа из тачке 4. овог члана, годишњи одмор се увећава по сваком од основа.

Члан 34.

Годишњи одмор може да се користи у два дела: први део у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део до 30. јуна наредне године и може се користити у више делова по договору са руководиоцем.

Уколико запослени у календарској години нема годину дана радног стажа, има право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

Запослени који први пут заснива радни однос и запослени који је имао прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 35 радних дана. Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима из члана 33 тачка 4а) и 4б) годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана, а за остале запослене годишњи одмор не може трајати дуже од 32 радна дана.

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

Члан 35.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор или овлашћено лице на основу критеријума утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором, а на основу плана коришћења годишњих одмора за календарску годину, уз претходну консултацију запосленог и према потребама процеса рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор или овлашћено лице у писаном облику и уручује га запосленом преко кадровске службе, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Директор или овлашћено лице може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 36.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца.

Висина штете се утврђује сразмерно броју дана неискоришћеног одмора.

5.2. Плаћено одсуство са рада

Члан 37.

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

1) рођења детета, порођаја супруге – седам радних дана;

2) склапања брака – седам радних дана;

3) смрти члана уже породице запосленог (родитеља или усвојиоца, брачног друга, детета или усвојеника запосленог) – седам радних дана;

4) смрти брата или сестре запосленог – три радна дана;

5) смрти родитеља или усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана;

6) теже болести члана уже породице запосленог (родитеља или усвојиоца, брачног друга, детета или усвојеника запосленог) – седам радних дана;

7) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – три до пет радних дана;

8) селидбе сопственог домаћинства – четири радна дана;

9) полагање стручног или другог испита – један до три радна дана по испиту за прво полагање, а укупно седам радних дана;

10) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана;

11) учествовања у такмичењима које организују организације синдиката (спортска и радно-производна такмичења) – три до седам радних дана, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;

12) регулисање права пред надлежним органима – два радна дана;

13) празновања верског празника – један радни дан;

14) добровољног давања крви – два радна дана за свако давање.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника сагласно закону.

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

Плаћено одсуство у случају: порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године (седам радних дана).

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

Члан 38.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду у односу на остваривање права и обавеза из радног односа.

Члан 39.

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

5.3. Неplaћено одсуство са рада

Члан 40.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до седам радних дана у току једне календарске године у свим случајевима из члана 37. овог колективног уговора, и у следећим случајевима:

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника који нису наведени у члану 37 – два радна дана;
- учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – седам радних дана;
- извршење посла који запослени мора лично да обави – један до пет радних дана.

Одлуку о неплаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор или лице које он овласти.

Члан 41.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор или друго лице које он овласти.

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

5.4. Мировање радној односа

Члан 42.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима утврђеним законом, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени има право да се врати на рад у року од 15 дана од дана престанка разлога за мировање радног односа.

6. Безбедност и здравље на раду

6.1. Основне одредбе

Члан 43.

Права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду, утврђене су законом, прописима и овим колективним уговором.

Члан 44.

Право на безбедност и здравље на раду имају:

- 1) запослени;
- 2) ученици и студенти када се налазе на обавезном производном раду, професионалној пракси или практичној настави (радионице, кабинети, лабораторије и др.);
- 3) лица на професионалној рехабилитацији;
- 4) лица која се затекну у радној околини ради обављања одређених послова, ако је о њиховом присуству упознат послодавац;
- 5) лица на такмичењима у вези са радом.

Безбедност и здравље на раду лицима из става 1. тач. 1–4. овог члана обезбеђује послодавац, а лицима из става 1. тачка 5. организатор такмичења.

Члан 45.

Посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих (нарочито у вези са њиховим духовним и телесним развојем), жена које раде на радном месту са повећаним ризиком који би могао да им угрози остваривање материнства, инвалида и професионално оболелих – уређују се законом, другим прописима, општим актом послодавца и уговором о раду.

6.2. Обавезе и одговорности послодавца

Члан 46.

Обавезе послодавца, у смислу закона и прописа донетих на основу закона и овог уговора истовремено представљају права запослених у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду.

Члан 47.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Члан 48.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Послодавац се не ослобађа обавеза и одговорности у вези са применом мера безбедности и здравља на раду одређивањем другог лица или преношењем својих обавеза и одговорности на друго лице.

У случају настанка повреде на раду због неубичајених и непредвидивих околности које су изван контроле послодавца или због изузетних догађаја чије се последице упркос свим настојањима нису могле избећи, послодавац није одговоран у смислу закона.

Послодавац је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени, односно произведени и обезбеђени, да не угрожавају безбедност и здравље запосленог.

Члан 49.

Послодавац је дужан да:

- 1) актом у писменој форми одреди лице за безбедност и здравље на раду;
- 2) запосленом одреди обављање послова на којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- 3) обавештава запослене и њиховог представника о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;
- 4) оспособљава запослене за безбедан и здрав рад у складу са законом;
- 5) обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду у складу са актом о процени ризика;
- 6) обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;
- 7) ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине;
- 8) обезбеди на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада прописане лекарске прегледе запослених у складу са законом;
- 9) обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности;
- 10) заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених.

Члан 50.

Послодавац је дужан да обезбеди да спровођење мера безбедности и здравља на раду не проузрокује финансијске обавезе за запосленог и представника запослених и не утиче на њихов материјални и социјални положај стечен на раду и у вези са радом.

Члан 51.

Послодавац је дужан да, приликом организовања рада и радног процеса, обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених као и да за њихову примену обезбеди потребна финансијска средства.

Послодавац је дужан да обезбеди превентивне мере пре почетка рада запосленог, у току рада, као и код сваке измене технолошког поступка, избором радних и производних метода којима се обезбеђује највећа могућа безбедност и заштита здравља на раду, заснована на примени прописа у области безбедности и здравља на раду, радног права, техничких прописа и стандарда, прописа у области здравствене заштите, хигијене рада, здравственог и пензијског и инвалидског осигурања, и др.

Члан 52.

Кад два или више послодаваца у обављању послова деле радни простор, дужни су да сарађују у примени прописаних мера за безбедност и здравље запослених.

Послодавци из става 1. овог члана дужни су да, узимајући у обзир природу послова које обављају, координирају активности у вези са применом мера за отклањање ризика од повређивања, односно оштећења здравља запослених, као и да обавештавају један другог и своје запослене и/или представнике запослених о тим ризицима и мерама за њихово отклањање.

Начин остваривања сарадње из ст. 1. и 2. овог члана послодавци утврђују писменим споразумом.

Споразумом из става 3. овог члана одређује се лице за координацију спровођења заједничких мера којима се обезбеђује безбедност и здравље свих запослених.

Члан 53.

Послодавац је дужан да при свакој промени технолошког процеса средства за рад прилагоди том технолошком процесу пре почетка рада.

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленима да на употребу средства за рад, односно средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду и да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом.

Члан 55.

Послодавац може запосленима дати на употребу опрему за рад, средство и опрему за личну заштиту на раду или опасне материје, само:

1) ако располаже прописаном документацијом на српском језику за њихову употребу и одржавање, односно паковање, транспорт, коришћење и складиштење, у којој је произвођач, односно испоручилац навео све безбедносно-техничке податке, важне за оцењивање и отклањање ризика на раду;

2) ако је обезбедио све мере за безбедност и здравље које су одређене том документацијом, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

Изузетно, када послодавац није у могућности да обезбеди документацију из става 1. тачка 1) овог члана, дужан је да ту документацију прибави од правног лица регистрованога за послове контроле квалитета производа.

Послодавац је дужан, када је то потребно, да обезбеди превод документације из ст. 1. и 2. овог члана на језик који запослени разуме.

Члан 56.

Ако актом о процени ризика утврди недостатке у области безбедности и здравља на раду за чије су отклањање потребна већа инвестициона улагања, а живот и здравље запосленог нису теже угрожени, послодавац је дужан да

сачини посебан програм о поступном отклањању недостатака и утврди рокове за реализацију програма.

Члан 57.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

Финансијска средства за осигурање из става 1. овог члана падају на терет послодавца, а одређују се у зависности од нивоа ризика од повређивања, професионалног обољења или обољења у вези са радом на радном месту и радној околини.

Услови и поступци осигурања од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом запослених уређују се законом.

6.3. Оспособљавање запослених

Члан 58.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад код заснивања радног односа, односно премештаја на друге послове, приликом увођења нове технологије или нових средстава за рад, као и код промене процеса рада који може проузроковати промену мера за безбедан и здрав рад.

Послодавац је дужан да запосленог у току оспособљавања и здрав рад упозна са свим врстама ризика на пословима на које га одређује и о конкретним мерама за безбедност и здравље на раду у складу са актом о процени ризика.

Оспособљавање из става 1. овог члана послодавац обезбеђује у току радног времена, а трошкови оспособљавања не могу бити на терет запосленог.

Оспособљавање за безбедан и здрав рад запосленог мора да буде прилагођено специфичностима његовог радног места.

Ако послодавац одреди запосленом да истовремено обавља послове на два или више радних места, дужан је да запосленог оспособи за безбедан и здрав рад на сваком од радних места.

Члан 59.

Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад послодавац обавља теоријски и практично.

Провера теоријске и практичне оспособљености запосленог за безбедан и здрав рад обавља се на радном месту.

Периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком врше се на начин и по поступку утврђеним актом о процени ризика.

Члан 60.

Када технолошки процес рада захтева додатно оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад, послодавац је дужан да упозна запосленог о обављању процеса рада на безбедан начин, путем обавештавања, упутстава или инструкција у писменој форми.

У изузетним случајевима, када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, због хитности, обавештења, упутства или инструкције могу се дати у усменој форми.

Послодавац је дужан да обезбеди да запослена жена за време трудноће, запослени млађи од 18 година живота и запослени са смањеном радном способношћу, и поред оспособљавања за безбедан и здрав рад, буду у писменој форми обавештени о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају у циљу повећања безбедности и здравља на раду.

Члан 61.

Послодавац је дужан да свако лице, које се по било ком основу налази у радној околини, упозори на опасна места или на штетности по здравље које се јављају у технолошком

процесу, односно на мере безбедности које мора да примењени, и да га усмери на безбедне зоне за кретање.

Послодавац је дужан да видно обележи и истакне ознаке за безбедност и/или здравље ради обавештавања и информисања запослених о ризицима у технолошком процесу, правцима кретања и дозвољеним местима задржавања као и о мерама за спречавање или отклањање ризика.

Послодавац је дужан да обезбеди да приступ радном месту у радној околини, на коме прети непосредна опасност од повређивања или здравствених оштећења (тровања, гушења, и сл.), имају само лица која су оспособљена за безбедан и здрав рад, која су добила посебна упутства за рад на таквом месту и којима су дата на употребу одговарајућа средства и опрема за личну заштиту на раду.

6.4. Права и обавезе запослених

Члан 62.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које је одређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право:

1) да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду;

2) да контролише своје здравље према ризицима радног места, у складу са прописима о здравственој заштити.

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

Запослени је дужан да ради на радном месту са повећаним ризиком, на основу извештаја службе медицине рада, којим се утврђује да је здравствено способан за рад на том радном месту.

Члан 63.

Запослени има право да одбије да ради:

1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;

2) ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у складу са законом, за рад на радном месту са повећаним ризиком;

3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у складу са законом, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;

4) дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

У случајевима из става 1. овог члана, запослени може да се писменим захтевом обрати послодавцу ради предузимања мера које, по мишљењу запосленог, нису спроведене.

Ако послодавац не поступи по захтеву из става 2. овог члана у року од осам дана од пријема захтева, запослени има право да поднесе захтев за заштиту права инспекцији рада.

Када запослени одбије да ради у случајевима из става 1. овог члана, а послодавац сматра да захтев запосленог није оправдан, послодавац је дужан да одмах обавести инспекцију рада.

Члан 64.

Када му прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу.

Члан 65.

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

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

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

Члан 66.

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

Ако послодавац после добијеног обавештења из става 1. овог члана не отклони неправилности, штетности, опасности или друге појаве у року од осам дана или ако запослени сматра да за отклањање утврђених појава нису спроведене одговарајуће мере за безбедност и здравље, запослени се може обратити надлежној инспекцији рада, о чему обавештава лице за безбедност и здравље на раду.

Члан 67.

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

6.5. Организовање послова безбедности и здравља на раду

Члан 68.

Послодавац је дужан да организује послове за безбедност и здравље на раду.

Послове безбедности и здравља на раду може да обавља лице које има положен стручни испит у складу са законом.

Члан 69.

Лице за безбедност и здравље на раду је запослени са посебним овлашћењима и одговорностима, које послодавац именује посебним актом у писаној форми у складу са законом.

Послодавац је дужан да омогући лицу за безбедност и здравље на раду независно и самостално обављање послова у складу са законом и приступ свим потребним подацима у области безбедности и здравља на раду.

Лице за безбедност и здравље на раду непосредно је одговорно послодавцу и не може да трпи штетне последице ако свој посао обавља у складу са законом.

Послодавац је дужан да обезбеди усавршавање знања у области безбедности и здравља на раду запосленом који обавља те послове.

6.6. Заштитна здравља запослених

Члан 70.

За обављање послова заштите здравља запослених на раду послодавац ангажује службу медицине рада.

Члан 71.

Лични подаци прикупљени у вези са лекарским прегледима запосленог поверљиве су природе и под надзором су службе медицине рада, која врши те прегледе.

Подаци о повредама на раду, професионалним обољењима и болестима у вези са радом достављају се организацијама здравственог и пензијског и инвалидског осигурања у складу са законом.

Подаци из става 2. овог члана могу се достављати другим лицима, само уз писмену сагласност запосленог.

Извештај о лекарском прегледу запосленог доставља се послодавцу на начин којим се не нарушава принцип поверљивости личних података.

Није дозвољено коришћење података прикупљених по основу лекарских прегледа запослених у сврху дискриминације запослених.

Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Члан 73.

Послодавац може у складу са својим финансијским могућностима да обезбеди средства за лекарске прегледе свих запослених.

6.7. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 74.

Три представника запослених које именује репрезентативни синдикат и један представник кога именује послодавац образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Репрезентативни синдикати именују представнике сразмерно броју чланова.

Чланови Одбора се именују на четири године.

Одбор бира председника и заменика.

Начин рада Одбора уређује се Пословником о раду Одбора за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Пословник).

Пословник доноси Одбор.

Члан 75.

Послодавац је дужан да Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да Одбор информира о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 76.

Одбор има право:

1) да послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Чланови Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 77.

Послодавац је дужан да Одбор упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3) са предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 78.

Послодавац, Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима.

6.8. Одговорност запослених

Члан 79.

Непоштовање закона, прописа, одредби овог уговора, општег акта и уговора о раду из области безбедности и здравља на раду, представља повреду радне обавезе.

Члан 80.

Права, обавезе и одговорности запослених ближе се уређују Правилником о правима, обавезама и одговорности из области безбедности и здравља на раду, који доноси директор.

Члан 81.

Конзумирање алкохола и других средстава зависности, као и држање или долазак на радно место под утицајем истих, забрањено је.

Запослени су обавезни да се подвргну тесту на недозвољене супстанце.

Поступак контроле на недозвољене супстанце ближе се уређује Правилником о контроли на недозвољене супстанце, које доноси директор.

7. Одговорност, накнада штете и удаљење запосленог

Члан 82.

Запослени је одговоран за повреде радне обавезе утврђене уговором о раду и овим уговором.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата: писмену пријаву, именоване комисије за утврђивање чињеничног стања (по једног члана именују репрезентативни синдикати), поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку послодавца са образложењем.

Члан 83.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија, коју за сваки појединачни случај образује директор или лице које он овласти, у складу са законом и овим уговором.

Члан 84.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем директора или лица које он овласти.

Директор или лице које он овласти је дужно да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и образује комисију из члана 82. овог уговора.

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

Члан 85.

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

Члан 86.

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

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

Члан 87.

Кад комисија из члана 82. овог уговора утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор или лице које он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету, утврђује се начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Директор или лице које он овласти може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање које је постојало пре наступања штете.

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

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

Члан 88.

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

Члан 89.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

О захтеву запосленог за накнаду штете из става 1. овог члана одлучује директор или лице које он овласти, на предлог комисије коју именује у року од пет дана од дана подношења захтева за накнаду штете. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности

послодавца или другог запосленог код послодавца за насталу штету као и висину штете.

На основу предлога комисије из става 2. овог члана директор или лице које он овласти, доноси решење којим се обавезује да надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује или се поднети захтев одбија као неоснован.

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

Члан 90.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, или ако је учињено повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом и ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од пет дана, у коме запослени треба да се изјасни, а синдикат да достави мишљење о отказном разлогу по достављеном упозорењу.

Члан 91.

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

Члан 92.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 90. и 91. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 91. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 93.

Удаљење из члана 90. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози утврђени овим уговором.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 92. овог уговора и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни раст зарада запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

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

2) ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 98. овог уговора.

8. Престанак радног односа

Члан 94.

Радни однос престаје:

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

Члан 95.

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

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

Члан 96.

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

Пре потписивања споразума, из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 97.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

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

Члан 98.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог у складу са законом и то:

- 1) ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором или уговором о раду;
- 3) ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу закона и овог уговора;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључивање анекса уговора о раду у смислу одредаба закона и овог уговора;
- 8) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 99.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или да запосленом понуди измену уговорених услова рада (Анекс уговора о раду) ради премештаја на други

одговарајући посао за који се тражи одговарајући степен и врста стручне спреме запосленог, на основу образложеног предлога непосредног руководиоца запосленог, ако запослени својом кривицом учини једну од следећих повреда радне обавезе:

- 1) неизвршавање радних обавеза, односно наложених или поверених послова;
- 2) неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних обавеза, односно послова;
- 3) одбијање запосленог да обавља послове на којима ради или послове који су сродни и у непосредној вези са тим пословима или одбијање запосленог да обавља друге послове по налогу непосредног руководиоца или послодавца;
- 4) несавестан, немаран или неодговоран однос према имовини послодавца или трећих лица која му је поверена (средства и предмети рада, алат и др.);
- 5) коришћење имовине послодавца или трећих лица, која му је поверена у приватне сврхе;
- 6) крађа имовине послодавца, као и имовине трећих лица, покушај крађе те имовине, припремне радње у циљу извршења крађе као и помагање или прикривање других лица у наведеним активностима;
- 7) давање погрешних или нетачних података који су утицали на закључивање неповољних или штетних уговора;
- 8) давање нетачних података руководиоцима и органима послодавца који су били од битног утицаја на доношење незаконитих или штетних одлука код послодавца;
- 9) руковање новцем и хартијама од вредности, супротно општим актима и упутствима;
- 10) фалсификовање исправа и покушај фалсификовања исправа или давање нетачних података и изјава у циљу обмањивања, што је довело или могло довести до штетних последица за послодавца;
- 11) дезинформисање или нетачно приказивање рада и закључака органа управљања, комисија и других радних тела што је довело или могло довести до нарушавања угледа запослених или послодавца;
- 12) непријављивање промена, односно давање нетачних података о адреси и пребивалишту или боравишту запосленог, када због тога наступе штетне последице за послодавца;
- 13) давање нетачних изјава, неосноване оптужбе, клевете и слично, у циљу стварања нездравих међуљудских односа код послодавца, као и ради остваривања личне користи;
- 14) сви поступци којима се на груб начин руши углед послодавца;
- 15) злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;
- 16) непријављивање, прикривање учињене повреде радне обавезе и учиниоца;
- 17) непријављивање штете причињене послодавцу или кварова на средствима рада, противпожарним или заштитним средствима послодавца;
- 18) непридржавање мера и непоштовање прописа о безбедности и здрављу на раду, заштити од пожара и заштити средине;
- 19) одбијање запосленог да обави прописан, односно одређен лекарски преглед или да се подвргне алко или другом тесту;
- 20) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- 21) злоупотреба права коришћења боловања;
- 22) пропуштање обавезе обавештавања и достављања доказа о привременој спречености за рад непосредном руководиоцу, односно послодавцу, у року од три дана од ступања привремене спречености за рад;
- 23) одавање пословне, службене или друге тајне утвђене законом или општим актом послодавца, као што су подаци из техничке документације, планови обезбеђења и евакуације у случају рата или непосредне ратне опасности, подаци из уговора и других писмена означених као строго поверљив документ и слично;

24) радње усмерене на организовање политичких странака и других политичких организација код послодавца, на учлањивање запослених у политичке странке и друге политичке организације (потписивање приступница, издавање чланских карата и слично), на прикупљање потписа запослених за политичке захтеве, декларације, памфлете итд. политичких странака и других политичких организација, политичка агитација код послодавца (дељење програма, летака и другог материјала политичких странака и других политичких организација, пропагандни политички говор и слично);

25) давање прикључака на водоводну и канализациону мрежу, односно уградња водоводне или канализационе мреже противно градској или општинској одлуци о водоводу и канализацији;

26) чишћење септичких јама средствима послодавца и вршење одгушења кућних прикључака на канализационој мрежи без овлашћења послодавца;

27) нетачно уписивање стања бројила на водомеру или нередовно читање водомера више од два пута у току од три месеца, као и

28) када постоји основана сумња да је запослени учинио кривично дело на раду или у вези са радом утврђена од стране комисије послодавца.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или да запосленом понуди измену уговорених услова рада (Анекс уговора о раду) ради премештаја на други одговарајући посао за који се тражи одговарајући степен и врста стручне спреме запосленог, на основу образложеног предлога непосредног руководиоца запосленог, ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, а под непоштовањем радне дисциплине, односно понашањем запосленог подразумева се нарочито:

1) ометање једног или више запослених да обављају своје послове и радне обавезе;

2) самовољни прекид рада, односно прекид рада без одобрења непосредног руководиоца послодавца;

3) неоправдани изостанак са посла узастопно три радна дана;

4) неоправдано кашњење на рад три или више пута у току месеца;

5) неоправдани излазак са рада пре завршетка радног времена, 3 или више пута у току месеца;

6) неоправдано напуштање радног места у току радног времена 3 или више пута у току месеца;

7) долазак на рад под дејством алкохола или опојних средстава или употреба алкохола или других наркотичких средстава за време рада;

8) недолично, увредљиво или омаловажавајуће понашање према другим запосленима код послодавца, директору, руководиоцима или органима послодавца, странкама и сарадницима послодавца као што су свађа, псовке, непристојно обраћање, клевета, увреда и слично;

9) изазивање нереда или туче и учествовање у истим;

10) спавање на послу у току радног времена;

11) одбијање сарадње са другим запосленима код послодавца или руководиоцима због личне нетрпеливости или из других неоправданих разлога.

Члан 100.

Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором или уговором о раду, запосленом се могу изрећи следеће мере:

1) упозорење запосленом да ће му бити отказан уговор о раду ако понови исту или сличну повреду без поновног упозорења,

2) привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до три радна дана,

3) отказ уговора о раду.

Члан 101.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, запосленог у писменом облику упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

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

Поступак утврђивања повреде радне обавезе запосленог утврдиће се посебном одлуком послодавца, уз обавезно мишљење синдиката чији је члан.

Послодавац је дужан да упозорење достави на мишљење синдикату чији је члан запослени. Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Запосленом се не може отказати уговор о раду пре истека рока из става 1. овог члана.

Члан 102.

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

Упозорење из става 1 овог члана престаје да важи истеком једне године од дана када је запосленом упозорење достављено.

Члан 103.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из члана 98. става 1. тачка 8. овог уговора, да запосли друго лице на истим пословима у року од шест месеци од дана престанка радног односа. Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

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

Члан 104.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 98. овог уговора, не сматра се:

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

2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3) одслужење или дослужење војног рока;

4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 105.

Отказ уговора о раду из члана 98. тач. 1–3. и 5. и 6. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 98. тачка 4. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 106.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Акт из става 1. овог члана доставља се запосленом лично у просторијама послодавца или на адресу пребивалишта, односно боравишта запосленог. Уколико акт није могао бити достављен запосленом, стручна служба послодавца је дужна да о томе сачини писмену белешку и акт о отказу уговора о раду објави на огласној табли послодавца. По истеку осмог дана од дана објављивања акт се сматра достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања акта осим ако законом или актом није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема акта у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор у вези отказа уговора о раду решава пред арбитром.

Члан 107.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Ако запослени у периоду од најмање три месеца, а најдуже шест месеци, узастопно не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, покреће се поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Предлог непосредног руководиоца којим се иницира покретање поступка из става 2. овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже.

Послодавац образује посебну комисију за проверу знања и способности, односно за утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија се састоји од најмање три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија је дужна да у року од највише 15 дана утврди чињенично стање, односно поднесе извештај о утврђеним потребним знањима и способностима, односно резултатима рада запосленог и констатује оправданост или неоправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Члан 108.

Уколико комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог у року од следећа три месеца, иста комисија прати рад запосленог на сличан начин као што је утврђено у претходном члану овог уговора.

Комисија након тога доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је послодавцу који је комисију образовао и синдикату.

Уколико комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на које је распоређен или да не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац може запосленог да распореди на друге послове који одговарају његовом знању и способности, односно

послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује, уз његову сагласност.

Уколико запослени није сагласан са понуђеним предлогом из претходно става, послодавац запосленом отказује уговор о раду.

Члан 109.

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

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

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

Запослени може, у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини, и то:

- 1) у висини једне зараде – до две године непрекидног рада код послодавца;
- 2) у висини једне и по зараде – од две до десет година непрекидног рада код послодавца;
- 3) у висини две зараде – од десет до 20 година непрекидног рада код послодавца;
- 4) у висини две и по зараде – преко 20 година непрекидног рада код послодавца.

Зарадом у смислу става 3. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 110.

Послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања запосленом одмах по престанку радног односа.

9. Зараде, накнаде зарада и друга примања**9.1. Зараде****Члан 111.**

Запослени има право на одговарајућу зараду која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу награде, бонуса и слично;
- других примања по основу радног односа уговорених уговором о раду, овим уговором и другим општим актима.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти или рад једнаке вредности који остварују код послодавца. Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Члан 112.

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

- основне зараде;
 - дела зараде за радни учинак и
 - увећане зараде.
- Основна зарада запосленог утврђује се на основу:
- вредности радног часа;
 - вредности – коефицијента посла;
 - времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Цена радног часа за запослене у јавном комуналном предузећу за текући месец, утврђује се из просечно исплаћене зараде у привреди града у претходном месецу, подељене са просечним месечним фондом часова рада.

Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа коју утврди социјално економски савет РС, увећана за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 113.

Просечна зарада из члана 111. за утврђивање масе зарада у ЈКП „Водовод и канализација” Обреновац, почев од јануара 2009. године до јануара 2012. године, до укидања прописа Владе Републике Србије који се односе на зараде запослених у јавним предузећима, се увећава на основу преговора између оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката при изради програма пословања за текућу годину, а минимално за висину пројектоване инфлације.

По укидању прописа из става 1. овог члана, зараде запослених ће се усклађивати, са просечном зарадом у привреди Града Београда.

О динамици и висини усклађивања зарада са просечном зарадом у привреди града Београда преговоре ће водити репрезентативни синдикати, послодавац и оснивач.

Члан 114.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада по основу:

- 1) остварене запослености у обрачунском периоду (број запослених на основу остварених часова);
- 2) просечно исплаћене зараде у привреди Београда у претходном месецу и
- 3) процента корекције исказаног у табели у члану 113. овог уговора.

Из овако формиране масе средстава за исплату зарада утврђује се вредност радног часа за стандардни учинак.

Уколико просечна зарада у предузећу буде исплаћена испод просечне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити континуирано.

Члан 115.

Вредност радног часа утврђује се из формиране масе средстава за исплату зарада утврђене програмом пословања за текућу годину, умањене за обавезе које на зараде плаћа послодавац, обрачунате накнаде по свим основама, топли оброк и регрес.

Члан 116.

Вредност посла – коефицијент, утврђује се на основу рангирања послова у оквиру квалификационих група, односно сложености, одговорности и услова рада и степена стручне спреме, који је услов за обављање послова.

Основна зарада код Послодавца утврђује се у распону 1:6 (изузима се директор).

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

Члан 117.

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

- степена стручне спреме и способности запосленог за послове на којима ради;
- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

Члан 118.

Зарада запослених може се умањити до 10%, односно увећати до 20% по основу сложености, обима, квалитета, одговорности, услова рада и радног учинка.

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

Увећање зараде може да се извршити ако запослени:

- 1) обави значајно већи обим радних задатака од планираних;
- 2) обави послове значајно изнад стандардног квалитета;
- 3) обави послове значајно пре рока;
- 4) оствари значајно повољније резултате од стандардних на превентивној заштити и квалитетном одржавању погонске спремности постројења;
- 5) оствари значајно повољније резултате од стандардних у отклањању кварова и хаварија на постројењима и уређајима;
- 6) уз редовно обављање својих послова, у значајном обиму, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши;
- 7) успешно обави послове у ванредним околностима или условима, по ванредном позиву, или радном налогу;
- 8) у обављању послова оствари значајне уштеде у материјалним трошковима.

Умањење зарада врши се према критеријумима предвиђеним наведеним нормативним актом о расподели може се извршити ако запослени:

- 1) током месеца обави значајно мањи обим послова од планираних;
- 2) поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је значајно испод стандардног за ту врсту послова;
- 3) значајан део послова не обави у року;
- 4) значајно премашује планиране стандарде и нормативне трошкова;
- 5) ако запослени не поштује радну дисциплину или својом кривицом учини једну од повреда радне обавезе из члана 99. овог уговора.

Умањење односно увећање зараде може се извршити по различитим основама кумулативно или само по појединим основама.

Одлуку о висини умањења односно увећања зараде доноси директор предузећа на основу писменог образложеног предлога непосредног руководиоца, а у складу са Посебним колективним уговором.

Члан 119.

Послодавац се обавезује да, заједно са оснивачем, обезбеђује исплату зарада запосленима два пута месечно и то:

- аконтацију за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу и
- коначни обрачун од 10. до 15. у наредном месецу.

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

9.2. Увећана зарада

Члан 120.

Запослени имају право на увећану зараду за:

- 1) прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена до 35%;
- 2) рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради до 150%;
- 3) рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању цене рада до 35%;
- 4) рад у смени уколико такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26%;
- 5) рад недељом до 15%;
- 6) рад у шихти до 15%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, проценат увећања не може бити нижи од збир процената по сваком од основа.

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

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

Члан 121.

Послодавац је обавезан да запосленом исплати додатак на зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

9.3. Накнаде зараде

Члан 122.

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

- због прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног лица;
- за време прекида рада због необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- на дан државног и верског празника који је законом прописан као нерадни дан;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- чекање за остваривање једног од права по основу рада за запослене за чијим је радом престала потреба због технолошког вишка или унапређења процеса рада;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;
- учешћа у радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седницама органа управе и локалне самоуправе, органа управљања или органа синдиката.

Члан 123.

Запослени има право на накнаду за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини 80% од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

9.4. Накнаде трошкова

Члан 124.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- за трошкове превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у висини цене претплатне карте у јавном саобраћају. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају имају сви запослени у висини цене претплатне карте у јавном саобраћају и право на надокнаду реалних/стварних трошкова у случају када запослени имају ванредне издатке за превоз који не покривају редовне трошкове јавног превоза. Ови трошкови могу бити признати уз сагласност непосредног руководиоца;

- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорије. Запослени је дужан да обрачун трошкова путовања поднесе најкасније у року од осам дана од дана повратка са службеног пута;

- дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о издацима за службено путовање;

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

- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, ако послодавац запосленом није обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

- месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од најмање 170 динара а највише до 250,00 динара нето по радном дану. Месечна накнада за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец, с тим што ће се накнада квартално усклађивати са растом цена на мало. За четири сата узастопног прековременог рада запослени има право на 1/2 топлог obroка.

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

Висина регреса ће се утврђивати сваке године програмом пословања.

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

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године има право на накнаду штете за неискористио регрес у висини утврђеној у ставу 2. овог члана.

9.5. Дрuga њримања

Члан 125.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- 1) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини три бруто зараде које би запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћују отпремнине, с тим што исплаћена отпремнина не може бити нижа од висине предвиђене Посебним колективним уговором и законом.

- 2) накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог према просечним ценама погребних услуга ЈКП;

- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца и родитељи запосленог уколико живе у заједничком домаћинству.

Члан 126.

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

Уколико у предузећу раде оба родитеља – брачни другови, по истом основу помоћ могу да остваре оба родитеља.

Послодавац може, уз претходно добијену сагласност оснивача, вршити исплате запосленима поводом Нове године, Божића, 8. марта и других пригодних прилика.

Члан 127.

Запослени има право на награду поводом сваке годишњице рада – оснивања предузећа и поводом јубиларне године рада запослених код послодавца у висини неопорезованог дела.

Јубиларном годином рада запосленог сматра се десета година рада код послодавца, у који се урачунава и рад запосленог у ЈКП „Обреновац“ из Обреновца из којег је издвојено предузеће као организациона целина – радна јединица, као и мировање радног односа због одласка на одслужење односно дослужење војног рока и издржавање казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

Запослени има право на награду поводом јубиларне године рада и то:

– за 10 година непрекидног рада код послодавца – једна просечна зарада код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 20 година непрекидног рада код послодавца – две просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 30 година непрекидног рада код послодавца – три просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 40 година непрекидног рада код послодавца – четири просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Под зарадом у смислу овог члана подразумева се зарада без пореза и доприноса.

Члан 128.

Запосленима се може исплаћивати додатно пензијско осигурање на терет послодавца, а у складу са расположивим финансијским средствима.

Члан 129.

Послодавац је дужан да запосленом исплати на основу уредне документације (налаз и мишљење лекара специјалисте, рачун за набавку лекова, рачун за санацију штете настале услед елементарних непогода, рачун за погребне трошкове и сл.):

– солидарну помоћ за случај теже болести запосленог или чланова уже породице у висини 1–3 просечне бруто зараде у привреди Београда према последњем објављеном податку. Теже болести у смислу овог уговора су: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења – урођене срчане мане са декомпозицијом, оштећења срчаног мишића (коксаки и сл.), сва стања са уграђеним пејсмејкером или срчаним залисцима, операција већих крвних судова, хемофилија, тромбоемболија, шећерна болест (инсулозависан), лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа: желуца, јетре, панкреаса, танког и дебелог црева, тешка оштећења јетре (хепатитис Ц и Б), инсуфицијенција бубрега (дијализа...), апоплексија, плегија, парализа, дистрофија, тешка неуролошка обољења (мултиплекс склероза, церебрална парализа, Паркинсонова болест, епилепсија итд), тежа психотична и психонеуротична стања и болести (стационарно лечење и дневна болница), тежак облик остеопорозе и реуматоидног артритиса, бронхијална астма (утврђена на клиници или другој стационарној установи), тешка исуфицијенција вентилације плућа и тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило);

– солидарну помоћ за случај здравствене рехабилитације запосленог или чланова уже породице и наступање теже инвалидности у висини 1–3 просечне бруто зараде у привреди Београда према последњем објављеном податку органа за послове статистике;

– солидарну помоћ за случај ублажавања последица елементарних непогода у висини 1–3 просечне бруто зараде у привреди Београда према последњем објављеном податку;

– солидарну помоћ за случај набавке лекова за запослене или члана уже породице у висини трошкова према приложеним рачунима;

– помоћ породици за случај смрти запосленог и родитеља или староца запосленог према приложеним рачунима, а највише до висине неопорезованог износа;

– за рођење детета у висини 1/2 просечне нето зараде у предузећу.

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

Право на солидарну помоћ запослени остварује по сваком основу једном годишње, а за чланове уже породице једном предвиђени износ за све случајеве у току године.

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

Члан 130.

Запослени имају право на зајам без камате за набавку огрева, зимнице, ушбеника и сл. до износа једне просечне бруто зараде исплаћене у граду у месецу у коме се зајам исплаћује, према последњем објављеном податку са роком враћања који не може бити дужи од 12 месеци, уколико послодавац има довољно обезбеђених средстава за ту сврху у складу са програмом пословања послодавца.

9.6. Минимална зарада

Члан 131.

У случају поремећаја у пословању послодавац може запосленом да исплаћује минималну зараду.

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

Послодавац може минималну зараду да исплаћује на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз сагласност репрезентативних синдиката у периоду не дужем од 6 (шест) месеци у току календарске године.

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

10. Забрана конкуренције

Члан 132.

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

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

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

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

Члан 133.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 132. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Став 1. овог члана неће се примењивати, ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправданих разлога у смислу члана 97. овог уговора.

III – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 134.

Оснивач именује и разрешава представнике запослених у Управном и Надзорном одбору на предлог запослених. Именовање по једног члана запослених у Надзорни и једног у Управни одбор предлаже директор, на основу предлога синдиката запослених, а поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања,

води и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима и запосленима.

Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, предлози запослених ће се достављати директору сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Уколико репрезентативни синдикати не доставе предлог представника запослених у Управни и Надзорни одбор предузећа у року од 20 дана од дана пријема захтева директора, директор може самостално дати предлог оснивачу за именовање представника запослених у Управни и Надзорни одбор.

Члан 135.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена послодавца, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија и имају право давања мишљења и предлога.

Члан 136.

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

IV – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 137.

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

Обавезује се комисија за социјални дијалог да са послодавцем, на основу елемената из става 1. овог члана, донесе програм рационализације броја запослених за период 2009 – 2012 године, поштујући специфичности послова комунално-стамбене делатности.

У случају да послодавац смањи број запослених, примењиваће стимулативне мере и то:

1) када се смањи 5% и више запослених, послодавац је обавезан да уплати добровољно пензијско осигурање до висине пензијског доприноса на који се не плаћају доприноси у складу са чланом 127 овог уговора.

2) из масе зарада која остане по основу смањења броја запослених, из става 2. овог члана, 100% средстава се укључује у масу зарада послодавца.

Члан 138.

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

Члан 139.

Послодавац и репрезентативни синдикати, формираће заједничку комисију за социјални дијалог. Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене код послодавца, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

V – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 140.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 141.

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

- покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове по свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- контролишу спровођење и примену колективних уговора и других прописа;
- дају иницијативе и предлоге при изради општих аката послодавца којима се регулишу права и обавезе запослених по основу рада;

- учествују у поступку утврђивања престанка потребе за радом као и у поступку утврђивања права тих запослених у складу са законом и колективним уговорима;
- да се информиса о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива достављањем материјала, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 142.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;
- да председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 40 плаћених часова месечно до 200 запослених, и по један час месечно више на даљих сваких 100–1000 чланова, и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;
- да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница осталих синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена;
- да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике осталих синдиката код послодавца, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених (економски положај, стамбена проблематика, безбедност и здравље на раду);
- да се мишљења и предлози репрезентативних синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да обезбеди средства за рекреативне одморе и рехабилитацију запослених у износу од 1% до 2% на масу средстава исплаћених на име бруто зарада, а према усвојеном Годишњем програму пословања послодавца и да исти пренесе на рачуне репрезентативних синдиката према проценту заступљености запослених у синдикатима. Послодавац и репрезентативни синдикати одлучују о расподели средстава.

Члан 143.

Председници репрезентативних синдиката, ако професионално обављају своју функцију, за време трајања мандата у пуном радном времену имају за то време право на зарadu у висини зараде коју би остварили на пословима на којима су распоређени.

Члан 144.

Послодавац је сагласан да у договору са председницима организација синдиката утврди број сати за рад чланова органа синдиката.

Члан 145.

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 Управном и Надзорном одбору предузећа, председнику, члановима одбора и организационих делова репрезентативних синдиката, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 146.

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

VI – ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 147.

Штрајк запослених код послодавца је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада.

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

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

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених, у складу са законом.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених код послодавца сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да послодавац обавља комуналну делатност – сакупљања, пречишћавања и дистрибуције воде и пречишћавања и одвођења атмосферских и отпадних вода, које су незаменљив услов живота и рада грађана градске општине Обреновац.

Члан 148.

Уколико се због обезбеђења права из овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

Члан 149.

Одлуком о ступању у штрајк одређују се: захтеви запослених, време почетка штрајка, место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених, састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк, састав преговарачког одбора који у име запослених преговара о исказаним захтевима запослених.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора. Одлука о ступању у штрајк доставља се: директору, Управном одбору

предузећа, оснивачу и одбору за праћење и спровођење овог уговора, најмање седам дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно четрдесет осам сати пре почетка штрајка упозорења који може трајати највише један сат.

Члан 150.

Послодавац, оснивач и штрајкачки одбор дужни су да, од дана најаве и за време штрајка покушају да споразумно реше настали спор.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком штрајкачког одбора о престанку штрајка.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде тако да се тиме не омета обезбеђивање минимума комуналних услуга предузећа.

Правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада утврђују: оснивач, директор и организације синдиката у предузећу.

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

Члан 151.

Ради заштите интереса корисника у снабдевању водом у случају штрајка или штрајка упозорења, послодавац утврђује делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања, уз предходно мишљење репрезентативних синдиката.

Послодавац, односно директор ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

По достављању одлуке о ступању у штрајк послодавац је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за минимум процеса рада.

Члан 152.

Послодавац и оснивач дужни су да са штрајкачким одбором преговарају о изналагању заједничких решења за спорна питања. Штрајкачки одбор овлашћен је да донесе одлуку о одлагању штрајка или његовом неодржавању. У току рока за испуњење захтева запослених може се организовати штрајк упозорења у трајању од једног часа.

Штрајкачки одбор је дужан да омогући извршавање послова из претходног става у складу са утврђеним минимумом процеса рада за време штрајка.

Члан 153.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступе у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Запосленима и члановима синдиката код послодавца не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је одржан у складу са законом и овим уговором.

Члан 154.

Послодавац се обавезује да неће привремено ангажовати друга лица ради замене запослених који штрајкују у складу са законом.

VII – МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 155.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора сматра се да је настао колективни радни спор и учесници су обавезни да решавају спор мирним путем у складу са одредбама Закона о мирном решавању спора, односно прописа које донеси министар надлежан за послове рада.

Странке у спору су дужне да заједнички поднесу предлог за решавање насталог спора Републичкој агенцији за мирно решавање спора.

Одбор за мирење чине по један представник страна у спору и миритељ кога споразумно изабере стране у спору из именика миритеља Републичке агенције за мирно решавање спора.

Члан 156.

Миритељ је дужан да закаже расправу у року од седам дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавести стране у спору.

Миритељ је председавајући одбора, отвара и води расправу у вези са предметом спора.

По окончању расправе миритељ са члановима одбора доноси препоруку о начину решавању спора у писаном облику. За препоруку је потребно да гласају сви чланови одбора. Ако одбор не донесе препоруку од пет дана од дана закључења расправе, миритељ може да странама у спору сам предложи препоруку.

Члан 157.

Препорука миритеља не обавезује стране у спору.

Ако стране у спору прихвате препоруку закључују споразум о решењу спора.

Ако је предмет спора Колективни уговор, споразум постаје састави део Колективног уговора.

Рок за доношење одлуке је 15 дана од дана покретања спора.

Ако се поступак не оконча у року из претходног става миритељ распушта одбор и наставља сам поступак мирења непосредним контактом са странкама у спору.

Члан 158.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спора.

Члан 159.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени решавају спорно питање.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из претходног става подноси се у писаном облику.

Члан 160.

Ако се послодавац и запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од пет дана од дана подношења предлога или ако запослени и послодавац не могу да спорно питање реше споразумно у року од десет дана, спор решава арбитар.

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

Поступак пред арбитром може покренути свака од страна у спору.

Поступак пред арбитром покреће се у писаном облику у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да заврши поступак и донесе одлуку у року од десет дана од дана покретања поступка.

Ако арбитар у року из претходног става овога члана не донесе одлуку, решење и отказ уговора о раду постаје извршно.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 161.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

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

VIII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 162.

У случају статусних и организационих промена у предузећу, односно издвајања делова предузећа из предузећа и њиховог организовања у посебна предузећа или оснивања нових предузећа, овај уговор се примењује за све запослене у тим предузећима најмање годину дана, у складу са законским одредбама.

Члан 163.

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

Члан 164.

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

Члан 165.

За праћење, примену, спорна питања и тумачење одредаба овог уговора надлежна је комисија за праћење и спровођење, коју именују потписници овог уговора.

За чланове комисије за праћење и спровођење сваки потписник уговора именује по два члана, који између себе бирају председника и секретара.

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

Закључци и тумачења донета на комисији за праћење и спровођење имају обавезну снагу за све учеснике овог уговора, ако су једногласни.

Члан 166.

Овај уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 167.

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

Отказ овог уговора подноси се у писаној форми.

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

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

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

Члан 168.

Сваки учесник овог уговора може предложити покретање поступка за измене и допуне овог уговора.

Уколико се сви учесници овог уговора сагласе са предлогом из става 1. овог члана образује се преговарачки тим у који сваки учесник овог уговора именује по три члана.

Нацрт измене и допуне овог уговора доставља се учесницима преговора на разматрање.

На основу датих сугестија и мишљења преговарачки тим усаглашава текст допуна и измена овог уговора и доставља га на прихватање и потписивање учесницима овог уговора.

Члан 169.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду и других позитивних законских прописа који регулишу област радних односа и безбедност и здравље на раду запослених као и одребе Посебног колективног уговора.

Члан 170.

Саставни део овог уговора чине утврђени и разрађени услови по групама послова, полазећи од стручне спреме и вредности коефицијената за сваки посао, који утврђују и разрађују послодавац и репрезентативни синдикати у року од три месеца од дана закључења овог уговора.

Члан 171.

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

Обреновац, 4. маја 2009. године

Послодавац
ЈКП „Водовод и канализација” Обреновац

Директор
Милан Марошанин, с. р.

Оснивач
Председник ГО Обреновац

Жељко Јоветић, с. р.

Репрезентативни синдикати
1. Синдикална организација запослених
у ЈКП „ВиК” Обреновац

Слободан Димитријевић, с. р.

2. Синдикат ЈКП „ВиК” Обреновац

Владимир Јевђеновић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом утврђено је да су се у Решењу о именовану четири члана Школског одбора Основне школе „Рудовци”, Лазаревац, које је објављено у „Службеном листу града Београда” број 23 од 26. маја 2009. године, поткрале грешке, па се даје

ИСПРАВКА**РЕШЕЊА О ИМЕНОВАЊУ ЧЕТИРИ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „РУДОВЦИ”, ЛАЗАРЕВАЦ**

У тачки 1, у алинеји 2. уместо речи: „Милош Мићевић” треба да стоје речи: „Милош Мићовић”.

У истој тачки, у алинеји 4. уместо речи: „Дарко Миловановић” треба да стоје речи: „Дарко Милутиновић”.

Из Скупштине града Београда

По извршеном сравњењу са изворним текстом утврђено је да су се у Колективном уговору код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис”, који је објављен у „Службеном листу града Београда” број 41 од 15. септембра 2009. године, поткрале грешке, па се даје

ИСПРАВКА**КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПАРКИНГ СЕРВИС”**

У члану 1. ст. 2–5. треба издвојити у посебан члан, изнад кога треба да стоје речи: „Члан 2.”

У члану 17. став 2, уместо речи: „из члана 9. став 1, алинеја 3. овог уговора” треба да стоје речи: „из члана 11. став 1, алинеја 3. овог уговора.”

Из ЈКП „Паркинг сервис”

САДРЖАЈ

	Страна		
Решење о давању сагласности на Одлуку о измени и допуни Ценовника услуга Јавног предузећа „Сава центар” са Одлуком -----	1	Правила о раду бирачких одбора за спровођење избора за одборнике Скупштине градске општине Вождовац -----	3
Решење о давању сагласности ЈКП „Градска чистоћа” на Одлуку о цени услуга за изношење смећа са Одлуком -----	2	ЛАЗАРЕВАЦ	
Решење о давању сагласности Јавном комуналном предузећу „Београдски водовод и канализација” на Одлуку о цени воде и одвођењу отпадних вода” са Одлуком -----	2 и 3	Конкурс за расподелу станова солидарности на локацији III месне заједнице у Лазаревцу Ламела I --	7
Показатељ нивоа цена на мало у октобру 2009. године -----	3	ОБРЕНОВАЦ	
		Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Водовод и канализација” Обреновац -----	7
		Исправке	
Акти градских општина		Исправка Решења о именовану четири члана Школског одбора Основне школе „Рудовци”, Лазаревац -----	26
ВОЖДОВАЦ		Исправка Колективног уговора код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” --	26
Одлука о измени Упутства за спровођење поступка избора одборника Скупштине градске општине Вождовац -----	3		

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259
Претплата: телефон 3061-706, факс: 3061-688

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Служба за информисање, Београд, Трг Николе Пашића бр. 6. Факс 3233-909. Текући рачун 840-742341843-24. Одговорни уредник РАДМИЛА ЈОСИПОВИЋ. Телефони: 3244-325, 3229-678, лок. 6242, 6247. Штампа: ЈП „Службени гласник”, Штампариија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15