



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година XL Број 8

5. мај 2006. године

Цена 180 динара

На основу члана 246. Закона о раду Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) Градоначелник града Београда у име града Београда, као оснивача, и Синдикат комуналаца Београда, 20. априла 2006. године закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНОЈ И СТАМБЕНОЈ ДЕЛАТНОСТИ У БЕОГРАДУ

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором, у складу са Законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), јавних предузећа у комуналној и стамбеној делатности (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца, као и међусобни односи Оснивача и послодавца.

Овај Колективни уговор закључује се између Оснивача и Синдиката комуналаца Београда, у име свих запослених у предузећима комуналне и стамбене делатности на територији Града (у даљем тексту: уговор).

Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог Уговора, сматра се град Београд.

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

Послодавцем, у смислу овог Уговора, сматра се јавно комунално предузеће, које је основано за производњу, испоруку и пружање комуналних производа и услуга, предузећа којима је поверено обављање комуналне делатности, јавно стамбено предузеће и друге службе и предузећа које обављају комунално-стамбену делатност од интереса за град Београд као и друга у складу са одлуком оснивача.

Члан 3.

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

Члан 4.

Оснивач обезбеђује предузећима која је основао и којима је поверио вршење комуналне делатности, материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклања-

ње негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних и стамбених делатности.

Послодавци прате извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и обезбеђују средства за исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених Законом и овим Уговором.

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

Члан 5.

Одредбе овог Уговора обавезно се преузимају у све колективне уговоре код послодавца из члана 2. овог Уговора, и имају снагу обавезности и за Оснивача, и за послодавце и за све запослене код послодавца.

Своје специфичности, на основу основне делатности, послодавци регулисаће колективним уговором.

Члан 6.

Овим Уговором и колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законом.

II – ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 7.

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

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

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

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са Законом и овим Уговором.

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

Члан 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа споразумно се утврђује код послодавца истовремено са доношењем Програма јавног предузећа. Утврђена вредност радног часа коригује се у току календарске године најмање једанпут када дође до битних промена околности и претпоставки на основу којих је утврђена (смањење броја запослених, реструктурирање предузећа, и остварених резултата).

Члан 9.

Маса зарада за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности Београда, чији је оснивач град Београд, утврђује се на основу просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди Града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Запослени остварују право на зараду из масе средстава за исплату зарада формиране на основу:

- остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),
- просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди Града у претходном месецу,
- процента корекције исказане у табели.

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

Уколико просечна зарада запослених у предузећима комуналне и стамбене делатности којима је оснивач град Београд буде исплаћивана испод просечне зараде запослених у привреди Града, усклађивање ће се вршити континуирано.

Члан 10.

Корективни фактори за утврђивање масе зарада у јавним предузећима комуналних и стамбених делатности, чији је оснивач град Београд, на основу критеријума утврђених у члану 9. овог Уговора, почев од маја 2006. до маја 2009. године износе и то:

	Запосл 31. 12. 05	Корек фактор постој.	2006	2007	2008	2009
			Кор. Фак.	Кор. фак.	Кор. фак.	Кор фак.
ЈКП „Београдски водовод и канализација”	3017	+25%	+26%	+27%	+28%	+29%
ЈКП „Београдске електране”	2481	+25%	+26%	+27%	+28%	+29%
ЈКП „Градска чистоћа”	2051	+10%	+12%	+14%	+16%	+18%
ГСП „Београд”	6941	+25%	+26%	+27%	+28%	+29%
ЈКП „Зеленило Београд”	1499	+10%	+12%	+14%	+16%	+18%
ЈКП „Погребне услуге”	505	+10%	+12%	+14%	+16%	+18%
ЈКП „Градске пијаци”	287	+10%	+12%	+14%	+16%	+18%
ЈКП „Инфостан”	198	+27%	+28%	+29%	+30%	+31%
ЈКП „Београд-пут”	1518	+10%	+11%	+12%	+13%	+14%
ЈКП „Паркинг сервис”	707	+10%	+11%	+12%	+13%	+14%
ЈП за стамбене услуге	192	+22%	+23%	+24%	+25%	+26%

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

Члан 11.

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

Члан 12.

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

Вредност посла из става 1. овог члана утврђује се колективним уговором код послодавца.

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

Члан 13.

Основна зарада из члана 8. овог Уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу.

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

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

Члан 14.

Маса средстава за исплату зарада из члана 9. овог Уговора, код послодавца чија се делатност не финансира из буџета, већ се средства у целости обезбеђују из сопствених

прихода, увећава се до 20 % по потписивању колективног уговора, на предлог послодавца и по добијању сагласности од градоначелника града Београда.

Члан 15.

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

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

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

Члан 16.

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

Члан 17.

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

Члан 18.

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

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

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

2. Увећана зарада

Члан 19.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

1. прековремени рад,
2. рад на дан празника који је нерадни дан,
3. ноћни рад,
4. рад у смени,
5. рад у шихти,
6. додатак на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

Члан 20.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

– за рад на дан празника који је нерадни до 150 %; од основнице;

– за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла до 45 %;

– за рад у смени до 5 %, уколико је вреднован при утврђивању основне зараде;

– за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прера­споделе времена до 45 % од основнице;

– за рад у шихти до 15 % од основнице;

– за рад недељом до 15 % од основнице.

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

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

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

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

Члан 21.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додатак на зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основнице.

3. Накнада зараде

Члан 22.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од 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 и то у следећим случајевима:

– прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;

– необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;

– коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;

– празника за који је законом прописано да се не ради;

– привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;

– давањем крви, ткива и другог дела тела;

– одазивању позиву војних и других органа;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

– учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

– присуствовања седници Скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног Фонда или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 23.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана најмање у висини 70 % од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

4. Накнада трошкова

Члан 24.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду и то:

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

– 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;

– Дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о издацима за службено путовање;

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

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

– Месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од најмање 170 динара а највише до 250 динара по радном дану.

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

Члан 25.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди Републике за септембар месец 2005. године.

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

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, има право на накнаду штете за неисплаћени регрес у висини утврђеној у ставу 1. овог члана.

5. Друга примања

Члан 26.

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

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

– Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

– Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Члан 27.

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

Члан 28.

Колективним уговором односно уговором о раду може да се утврди право на:

Јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа или поводом јубиларне године рада радника

у предузећу, у висини од најмање једне просечне зараде запосленог код послодавца у месецу у коме се јубиларна награда исплаћује;

Јубиларна година рада запосленог сматра се свака пета година рада код истог послодавца.

Под јубиларном годином рада предузећа подразумева се најмање 20 година постојања предузећа, а после тога свака наредна десетогодишњица рада укључујући и статусне промене којим наставља рад као правни следбеник.

Друга примања која се утврде колективним уговором код послодавца.

Члан 29.

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

Члан 30.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати:

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

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

Члан 31.

Обезбеђење права и начин исплате примања из члана 26, 27, 28. и 30. овог Уговора регулишу се колективним уговорима код послодавца.

6. Минимална зарада

Члан 32.

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

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

Члан 33.

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

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

III – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 34.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

Члан 35.

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.

1. Заснивање радног односа

Члан 36.

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

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

Члан 37.

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

Члан 38.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор.

2. Радно време

Члан 39.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова а радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

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

Члан 40.

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

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

Члан 41.

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

Члан 42.

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

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

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

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

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

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

Члан 45.

Директор послодавца може, запосленом да уведе прераспodelу радног времена у складу и под условима утврђеним Законом.

3. Одмори и одсуства*А. Годишњи одмор*

Члан 46.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са Законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20 а највише 35 радних дана по свим основама.

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

- радног искуства;
- сложеност послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- инвалид рада – здравствано стање запосленог или члана уже породице;
- посебних отежаних услова рада.

Члан 47.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- | | |
|--|------------------------|
| 1. Радног искуства | до 7 радних дана |
| 2. Сложености послова – доприноса у раду: | до 5 радних дана и то: |
| – за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме | до 3 радна дана |
| – за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме | до 4 радна дана |
| – за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме | до 2 радна дана |
| – за послове са посебним овлашћењима и одговорностима | до 5 радних дана |
| 3. По основу услова рада | до 7 радних дана |
| 4. Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју | до 3 радна дана |
| У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор по свим основама увећава | за 5 радних дана. |

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

Члан 48.

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

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

Члан 49.

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

Члан 50.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор послодавца у писаној форми и исто уручује сваком запосленом.

Б. Одсуствовање са рада

Члан 51.

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

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

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

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

Члан 52.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде

докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Члан 53.

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

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

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

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

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

4. Заштита на раду

Члан 54.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду и овог Уговора у организовању и спровођењу заштите на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Члан 55.

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

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

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

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

Члан 56.

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

Члан 57.

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

Члан 58.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање

у висини од 0,15 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди синдикат чији су чланови.

IV – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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

Члан 61.

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

- у предузећима до 1000 запослених савет запослених броји од три до пет чланова;
- у предузећима са преко 1000 запослених савет запослених броји од пет до девет чланова.

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета запослених.

У предузећима са преко 1000 запослених у савет запослених бира се по један члан на сваких 500 запослених.

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

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

Члан 62.

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

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

Члан 63.

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

V – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 64.

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

промена, потписници Колективног уговора су дужни да поштују процедуру прописну законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију.

Члан 65.

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

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

Обавезује се Комисија за социјални дијалог да са градоначелником града Београда, на основу елемената из става 1. и 2. овог члана, донесе Програм рационализације броја запослених за период 2006–2009. године, поштујући специфичности послова комунално – стамбене делатности.

За послодавца који смање број запослених примењиваће се стимулативне мере и то:

1. Када се смањи 5 % и више запослених, послодавци су обавезни да уплаћују добровољно пензијско осигурање до висине пензијског доприноса на који се не плаћају доприноси у складу са чланом 29. овог Уговора.

2. Из масе зарада која остане по основу смањења броја запослених, из става 3. овог члана, 50 % средстава се укључује у масу зарада послодавца а 50 % се издваја за исплату отпремнина по основу решавања вишка запослених.

Члан 66.

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.

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

Члан 67.

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

VI – НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 68.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

Члан 69.

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 спорова.

Процедура и поступак споразумног решавања индивидуалног радног спора регулисаће се колективним уговором код послодавца.

VII – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 70.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 71.

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

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

Члан 72.

Послодавац је дужан:

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

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

– да председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 40 плаћених часова месечно у предузећима до 200 запослених, и по један час месечно више на даљих сваких 100–1000 чланова, и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;

– да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова;

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

– да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

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

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 73.

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

Члан 74.

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: члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца; 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 му откаже уговор о раду.

Члан 75.

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

VIII – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 76.

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

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

Члан 77.

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

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

Члан 78.

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

IX – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 79.

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

Члан 80.

Овај Колективни уговор непосредно се примењују и основ је за закључивање колективних уговора код послодавца, у предузећима из члана 2. овог уговора.

На основу овог уговора, колективни уговор код послодавца и уз поштовање свих одредби, треба да се потпишу у року до три месеци од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 81.

Градоначелник града Београда, у име оснивача, обавезује се да прати примену одредби овог Уговора, и то посебно током израде и усаглашавања колективних уговора код послодавца.

Члан 82.

За праћење примене и тумачење одредби овог Уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, а сачињавају је по два представника потписника овог Уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава Комисије.

Комисија је обавезна да потписницима сваких 6 месеци доставља извештај о примени овог Уговора.

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

Члан 83.

Овај уговор се закључује на три године.

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

Члан 84.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 83. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 85.

Измене и допуне овог уговора врши на начин и по поступку на које је и закључен.

Члан 86.

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

Члан 87.

Учесници у закључивању колективних уговора код послодаваца обавезна су да све одредбе овог уговора уграде у колективне уговоре код послодавца.

Члан 88.

На основу овог уговора колективни уговори код послодавца уз поштовање свих одредби морају да се потпишу у року од три месеца од дана ступања на снагу овог Уговора.

Члан 89.

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

Члан 90.

Ступањем на снагу овог Уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 29/02, 5/03, 11/03 и 11/04.).

Члан 91.

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

Синдикат комуналаца Београда

Број 451, 20. априла 2006. године

Председник

Драгутин Животић, с. р.

Скупштина града Београда

Број 110-747/07 Г, 20. априла 2006. године

Градоначелник

Мр Ненад Богдановић, с. р.

ПОКАЗАТЕЉ

РАСТА ЦЕНА НА МАЛО У АПРИЛУ 2006. ГОДИНЕ

У циљу спровођења Одлуке о накнади за коришћење грађевинског земљишта („Службени лист града Београда”, бр. 37/04 и 7/05) Завод за информатику и статистику обавештава да раст цена на мало у априлу 2006. године износи 1,6% у односу на претходни месец.

Град Београд – Градска управа

Завод за информатику и статистику
XVII-бр. 053-23/06-01, 3. маја 2006. године

Директор

Слободан Карановић, с. р.

АКТИ СКУПШТИНА ГРАДСКИХ ОПШТИНА И ДРУГИХ ОРГАНА ГРАДСКИХ ОПШТИНА

ОБРЕНОВАЦ

Председник градске општине Обреновац 28. марта 2006. године, на предлог Одељења за урбанизам и комунално-грађевинске послове а по прибављеном мишљењу Општинског већа, са седнице одржане 28. марта 2006. године на основу члана 8. Одлуке о постављању тезги и других покретних привремених објеката („Службени лист града Београда”, број 31/02 – пречишћен текст, 5/03 и 11/05) и члана 32. Одлуке о организацији и раду органа градске општине Обреновац („Службени лист града Београда”, бр. 32/04, 7/05 и 32/05), донео је

ПРАВИЛНИК

О ТИПУ, ВЕЛИЧИНИ, ИЗГЛЕДУ И ВРСТИ МАТЕРИЈАЛА ПОКРЕТНИХ ОБЈЕКТА

Члан 1.

Овим Правилником одредјује се, тип, величина, изглед и врста материјала покретних привремених објеката и постављање привремених покретних објеката испред продавница односно радњи од стране њихових корисника или власника на територији општине Обреновац.

Члан 2.

Покретни привремени објекти који се могу постављати на јавним површинама на територији општине Обреновац, а у складу са Планом постављања привремених покретних објеката на јавним површинама на територији општине Обреновац јесу: апарат за кокице, конзерватор за сладолед, витрина за пециво, расхладна витрина за продају освежавајућих пића, сталак за продају наочара за сунце, ротациони сталак за продају књига, ротациони сталак за продају штампе и разгледница и сталак за продају семенки и други лако покретни објекти (лутке, сталак за цвеће и сл.).

Члан 3.

Апарат за кокице је типски лако покретни објекат за припрему и продају кокица са кућиштем апарата максималних димензија 0,90 x 0,60 m и висине до 1,80 m направљен од лаког метала и стакла са точковима.

Конзерватор за сладолед је типски покретни објекат за продају индустријских пакованих сладоледа чија бруто површине не може прећи 2 m².

Расхладна витрина је типски покретни објекат за продају освежавајућих пића максималних димензија 1,00 x 0,70 m и висине до 1,80 m направљена од метала и стакла.

Витрина за пециво може бити израђена од метала и стакла максималних димензија 1,00 x 0,70 m, и висине до 1,80 m.

Ротациони сталак за продају књига и сталак за продају штампе и разгледница може бити од метала пречника до 1 m кружног облика висине до 1,60 m.

Сталак за продају наочара за сунце може бити израђен од лаких металних елемената или дрвета чија површина у основи износи до 1 m² а висина 1 m.

Сталак за продају семенки може бити израђен од лаких металних елемената или дрвета максималних димензија 0,70 x 0,60 m на постољу укупне висине до 0,80 m.

Покретни објекти могу имати сунцобран у оквиру места постављања објекта округлог облика од флексибилних материјала са металним постољем.

Члан 4.

Ближи изглед објеката и сунцобрана из члана 3. одредиће се давањем сагласности организационе јединице општинске управе надлежне за послове урбанизма.

Сагласност се даје на графички прилог за сваку локацију посебно.

Члан 5.

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

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о типу, величини, изгледу и врсти материјала покретних објеката који је донео Извршни одбор Скупштине општине Обреновац под бројем VI-13 бр. 020-1/85, од 30. априла 2002. године, („Службени лист града Београда”, број 8/02).

Градска општина Обреновац

VI-15 бр. 020-1/41, 28. марта 2006. године

Председник
Небојша Ђеран, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом утврђено је да се у Општем билансу јавних прихода и јавних расхода града Београда за 2006. годину („Службени лист града Београда”, број 05/06) поткрала техничка грешка те се даје

ИСПРАВКА

ОПШТЕГ БИЛАНСА ЈАВНИХ ПРИХОДА И ЈАВНИХ РАСХОДА ГРАДА БЕОГРАДА ЗА 2006. ГОДИНУ

У тачки 3. износ: „47.334.616 динара”, замењује се износом: „47.334.616 хиљада динара”.

– Из Скупштине града Београда

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Одлуци о Општинској управи градске општине Палилула која је објављена у „Службеном листу града Београда” број 6, од 8. априла 2005. године, поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

ОДЛУКЕ О ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ПАЛИЛУЛА

Уместо броја: „060-5/2005-I-4 – 29. марта 2005.”, под којим је заведена одлука, треба да стоји број: „060-5/2005-I-6-4 – 29. марта 2005.”

Из Скупштине градске општине Палилула
Број 060-5/2005-I-6-4-И, 31. марта 2006. године

Заменик секретара Скупштине
Миља Јанићијевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Одлуци о начину коришћења станова и средстава на којима је градска општина Палилула носилац права располагања, која је објављена у „Службеном листу града Београда” број 6, од 8. априла 2005. године поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

ОДЛУКЕ О НАЧИНУ КОРИШЋЕЊА СТАНОВА И СРЕДСТАВА НА КОЈИМА ЈЕ ГРАДСКА ОПШТИНА ПАЛИЛУЛА НОСИЛАЦ ПРАВА РАСПОЛАГАЊА

Уместо броја: „060-5/2005-I-5 – 29. марта 2005.”, под којим је заведена одлука, треба да стоји број: „060-5/2005-I-6-5, 29. марта 2005.”

Из Скупштине градске општине Палилула
Број 060-5/2005-I-6-5-И, 31. марта 2006. године

Заменик секретара Скупштине
Миља Јанићијевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Одлуци о држању домаћих животиња на територији општине Палилула, која је објављена у „Службеном листу града Београда” број 6, од 8. априла 2005. године поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

ОДЛУКЕ О ДРЖАЊУ ДОМАЋИХ ЖИВОТИЊА НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ ПАЛИЛУЛА

Уместо броја: „060-5/2005-I-11 – 29. марта 2005.”, под којим је заведена одлука, треба да стоји број: „060-5/2005-I-6-11, 29. марта 2005.”

Из Скупштине градске општине Палилула
Број 060-5/2005-I-6-11-И, 31. марта 2006. године

Заменик секретара Скупштине
Миља Јанићијевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Решењу о избору члана Општинског већа градске општине Палилула, које је објављено у „Службеном листу града Београда” број 6, од 8. априла 2005. године, поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

РЕШЕЊА О ИЗБОРУ ЧЛАНА ОПШТИНСКОГ ВЕЋА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ПАЛИЛУЛА

Уместо броја: „060-5/2005-I-3 – 29. марта 2005.”, под којим је решење заведено, треба да стоји број: „060-5/2005-I-6-3, 29. марта 2005.”

Из Скупштине градске општине Палилула
Број 060-5/2005-I-6-3-И, 31. марта 2006. године

Заменик секретара Скупштине
Миља Јанићијевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Решењу о постављењу заменика секретара Скупштине градске општине Палилула, које је објављено у „Службеном листу града Београда” број 6, од 8. априла 2005. године, поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

РЕШЕЊА О ПОСТАВЉЕЊУ ЗАМЕНИКА СЕКРЕТАРА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ПАЛИЛУЛА

Уместо броја: „060-5/2005-I-13 – 29. марта 2005.”, под којим је решење заведено, треба да стоји број: „060-5/2005-I-6-13, 29. марта 2005.”

Из Скупштине градске општине Палилула
Број 060-5/2005-I-6-4-13-И, 31. марта 2006. године

Заменик секретара Скупштине
Миља Јанићијевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Исправци Одлуке о Општинској управи градске општине Палилула, која је објављена у „Службеном листу града Београда” број 31, од 29. децембра 2005. године поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

ИСПРАВКЕ ОДЛУКЕ О ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ПАЛИЛУЛА

У тексту Исправке уместо броја: „-6” треба да стоји број: „-6-4”.

Из Скупштине градске општине Палилула
Број 060-5/2005-I-6-4-И, 31. марта 2006. године

Заменик секретара Скупштине
Миља Јанићијевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Исправци Одлуке о начину коришћења станова и средстава на којима је градска општина Палилула носилац права располагања, која је објављена у „Службеном листу града Београда” број 31, од 29. децембра 2005. године поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

ИСПРАВКЕ ОДЛУКЕ О НАЧИНУ КОРИШЋЕЊА СТАНОВА И СРЕДСТАВА НА КОЈИМА ЈЕ ГРАДСКА ОПШТИНА ПАЛИЛУЛА НОСИЛАЦ ПРАВА РАСПОЛАГАЊА

У тексту Исправке уместо броја: „-6” треба да стоји број: „-6-5”.

Из Скупштине градске општине Палилула
Број 060-5/2005-I-6-5-И, 31. марта 2006. године

Заменик секретара Скупштине
Миља Јанићијевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Исправци Одлуке о држању домаћих животиња на територији општине Палилула, која је објављена у „Службеном листу града Београда” број 31, од 29. децембра 2005. године поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

ИСПРАВКЕ ОДЛУКЕ О ДРЖАЊУ ДОМАЋИХ ЖИВОТИЊА НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ ПАЛИЛУЛА

У тексту Исправке уместо броја: „-6” треба да стоји број: „-6-11”.

Из Скупштине градске општине Палилула
Број 060-5/2005-I-6-11-И, 31. марта 2006. године

Заменик секретара Скупштине
Миља Јанићијевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Исправци Решења о избору члана Општинског већа градске општине Палилула, која је објављена у „Службеном листу града Београда” број 31, од 29. децембра 2005. године поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

ИСПРАВКЕ РЕШЕЊА О ИЗБОРУ ЧЛАНА ОПШТИНСКОГ ВЕЋА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ПАЛИЛУЛА

У тексту Исправке уместо броја: „-6” треба да стоји број: „-6-3”.

Из Скупштине градске општине Палилула
Број 060-5/2005-I-6-3-И, 31. марта 2006. године

Заменик секретара Скупштине
Миља Јанићијевић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Исправци Решења о постављењу заменика секретара Скупштине градске општине Палилула, која је објављена у „Службеном листу града Београда” број 31, од 29. децембра 2005. године поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

ИСПРАВКЕ РЕШЕЊА О ПОСТАВЉЕЊУ ЗАМЕНИКА СЕКРЕТАРА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ПАЛИЛУЛА

У тексту Исправке уместо броја: „-6” треба да стоји број: „-6-13”.

Из Скупштине градске општине Палилула
Број 060-5/2005-I-6-4-13-И, 31. марта 2006. године

Заменик секретара Скупштине
Миља Јанићијевић, с. р.

САДРЖАЈ

	Страна		Страна
Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду --	1	Исправка Одлуке о држању домаћих животиња на територији општине Палилула -----	10
Показатељ раста цена на мало у априлу 2006. године -----	9	Исправка Решења о избору члана Општинског већа градске општине Палилула -----	10
Акти скупштина градских општина и других органа градских општина		Исправка Решења о постављењу заменика секретара Скупштине градске општине Палилула ----	11
ОБРЕНОВАЦ		Исправка Исправке Одлуке о Општинској управи градске општине Палилула -----	11
Правилник о типу, величини, изгледу и врсти материјала покретних објеката -----	9	Исправка Исправке Одлуке о начину коришћења станова и средстава на којима је градска општина Палилула носилац права располагања -----	11
Исправке		Исправка Исправке Одлуке о држању домаћих животиња на територији општине Палилула ----	11
Исправка Општег биланса јавних прихода и јавних расхода града Београда за 2006. годину ----	10	Исправка Исправке Решења о избору члана Општинског већа градске општине Палилула ----	11
Исправка Одлуке о Општинској управи градске општине Палилула -----	10	Исправка Исправке Решења о постављењу заменика секретара Скупштине градске општине Палилула -----	11
Исправка Одлуке о начину коришћења станова и средстава на којима је градска општина Палилула носилац права располагања -----	10		

„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 РАДОЈКА СРЕТЕНОВИЋ. Телефони: 3244-325, 3229-678, лок. 242, 246. Штампа: ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15