



Лесковац

www.gradleskovac.org

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ГРАДА ЛЕСКОВЦА

ISSN 2334-7260

COBISS.SR-ID 196458764

Цена овог броја је 480 динара

ИЗЛАЗИ ПО ПОТРЕБИ

ЛЕСКОВАЦ
16. МАЈ 2025.

БРОЈ 13 ГОДИНА XXXVI

АКТ ЈП УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА ЛЕСКОВАЦ

199.

На основу Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС“, бр. 72/2009, 81/2009 - испр., 64/2010 - одлука УС, 24/2011, 121/2012, 42/2013 - одлука УС, 50/2013 - одлука УС, 98/2013 - одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/2018, 31/2019, 37/2019 - др. закон, 9/2020, 52/2021 и 62/2023) и Правилника о садржини, начину, поступку и роковима израде и објављивање сепарата („Службени гласник РС“, бр. 33/2015.), ЈП „Урбанизам и изградња Лесковац“ као ималац јавног овлашћења управљач пута на територији јединице локалне самоуправе, доноси

ОДЛУКУ О ДОНОШЕЊУ ПРВИХ ИЗМЕНА И ДОПУНА СЕПАРАТА О ТЕХНИЧКИМ УСЛОВИМА ИЗГРАДЊЕ

Члан 1.

САДРЖИНА ЕЛАБОРАТА

1. ПРАВНИ И ЗАКОНСКИ ОСНОВ

2. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ТЕКСТУАЛНОГ
ДЕЛА СЕПАРАТА

3. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ГРАФИЧКОГ
ДЕЛА СЕПАРАТА

Прва Измена и допуна сепарата о техничким условима изградње (у даљем тексту Измена и допуна сепарата) врши се у текстуалном и графичком делу и односи се на допуну одредби за прикључење.

1. ПРАВНИ И ЗАКОНСКИ ОСНОВ

Сепарат о техничким условима изградње („Сл. гласник града Лесковца“, бр. 35/2022) урађен је на основу Закона о планирању и изградњи („Сл. гласник РС“, бр. 72/2009, 81/2009 - испр., 64/2010 - одлука УС, 24/2011, 121/2012, 42/2013 - одлука УС, 50/2013 - одлука УС, 98/2013 - одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/2018, 31/2019, 37/2019 - др. закон, 9/2020, 52/2021 и 62/2023) и Правилника о садржини, начину, поступку и роковима израде и објављивање сепарата („Сл. гласник РС“, бр. 33/2015).

Сходно члану 5. Правилника о садржини, начину, поступку и роковима израде и објављивање сепарата („Сл. гласник РС“, бр. 33/2015) и поглављу 1.6. Прелазне и завршне одредбе у члану 1. Одлуке о доношењу Сепарата о техничким условима изградње јавних зелених површина на територији града Лесковца („Сл. гласник града Лесковац“, бр. 41/2024) дозвољена је сукцесивна допуна сепарата детаљним

условима. У поступку сукцесивне допуне сепарата, могуће је изменити или допунити методолошки приступ у изради овог документа, у циљу квалитета информација, побољшане спроводљивости документа, ефикаснијих и бржих процедура.

Измена и допуна Сепарата о техничким условима изградње ради се на основу Одлуке директора ЈП "Урбанизам и изградња Лесковца", бр. 762 од 19.02.2025.године.

Изменама и допунама мења се на начин:

- **текстуални део** – допуњују се поглавља и подпоглавља за која се кроз процедуре спровођења закључује да недостају; дефинише се појам "начелних услова за пројектовање и прикључење" и начин спровођења сепарата; и допуњује се Условима за магистралну саобраћајницу ГУП-а Лесковца - Булевар Николе Пашића и улицу Ђорђа Стаменковића.
- **графички део** – допуњује се елементима за магистралну саобраћајницу ГУП-а Лесковца - Булевар Николе Пашића и улицу Ђорђа Стаменковића.

2. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ТЕКСТУАЛНОГ ДЕЛА СЕПАРАТА

- Садржина се мења:

1. Текстуални део:

Наслову поглавља, у садржају документа, "1.2. Подручје за које се доноси" додаје се реч "сепарат".

У садржају документа додају се поглавља:

1.3.3. Магистрална саобраћајница ГУП-а Лесковца - Булевар Николе Пашића и Ђорђа Стаменковића

1.4.3. Условима за магистралну саобраћајницу ГУП-а Лесковца - Булевар Николе Пашића и улицу Ђорђа Стаменковића

1.4.3.1. Услови за пројектовање и прикључење

1.4.3.2. Услови за укрштање и паралелно вођење линијске инфраструктуре

1.4.4. Услови за планирање саобраћајних површина на територији града Лесковца

1.4.5. Услови за грађење саобраћајних површина на територији града Лесковца

1.8. Начин спровођења сепарата"

Поглавље "1.8. Прелазне и завршне одредбе" постаје поглавље "1.9. Прелазне и завршне одредбе".

2. Графички део:

Брише се „1. Контакт зона обилазнице око града - магистралне саобраћајнице ГУП-а Лесковца“, карта са називом „1.2. Карта постојећег стања доступности обилазнице око града са местима укрштања са државним и општинским путевима“ мења назив у „1.2. Карта постојећег стања доступности обилазнице око града и магистралне саобраћајнице са местима укрштања са државним и општинским путевима“.

- Наслову поглавља "1.2. Подручје за које се доноси" додаје се реч "сепарат". После првог става овог поглавља додаје се други став, који гласи: "Сепарат се примењује и на путеве у јавној употреби, и ако земљиште није у својини града Лесковца, када се у фактичком стању несметано користе, а траса је у складу са планским документом. Минимална ширина оваквог пута не сме бити мања од ширине неопходне за пролаз противпожарног возила (мин. 3,50m) уз

право доказивања службености пролаза."
Други став постаје трећи.

После поглавља 1.3.2. Обилазница око града – магистрална саобраћајница ГУП-а Лесковца са контакт зоном, додаје се поглавље: "1.3.3. Магистрална саобраћајница ГУП-а Лесковца - Булевар Николе Пашића и Ђорђа Стаменковића", са следећим ставовима:

"Саобраћајница постоји у фактичком стању:

- од чвора MS 51 (денивелисано укрштање улице Ђорђа Стаменковића са државним путем ПА реда број 258) до чвора MS 49 (раскрсница улице Ђорђа Стаменковића са улицама Милунка Савић и Дурмиторска), као изграђена деоница са коловозом од асфалта са 4 саобраћајне траке и обостраним тротоарима, оквирне ширине 23m;

- од чвора MS 49 (раскрсница улице Ђорђа Стаменковића са улицама Милунка Савић и Дурмиторска) до чвора MS 46 (раскрсница улице Булевара Николе Пашића са улицом Душка Радовића), као изграђена деоница са коловозом од асфалта са 4 саобраћајне траке и обостраним бициклическим тракама и тротоарима, промелјиве оквирне ширине по деоницама - 20m, 24m, 29m и 34m;

- од чвора MS 3 (кружна раскрсница Булевара Николе Пашића са улицама Јужноморвских бригада и Нишке) до чвора MS 6 (раскрсница Булевара Николе Пашића са улицом 28. март), саобраћајница се поклапа са трасом државног пута ПА реда број 158 кроз насељено место;

- четворокрака кружна раскрсница у нивоу налази се у чворовима MS 3 (кружна

раскрсница Булевара Николе Пашића са улицама Јужноморвских бригада и Нишке) и MS 4 (кружна раскрсница Булевара Николе Пашића са улицом Димитрија Туцовића);

- у чвору MS 5 раскрсница је регулисана семафорима (раскрсница Булевара Николе Пашића са улицама Жикице Јовановића Шпанца и Степе Степановића);

- у чвору MS 48 је денивелисано укрштање са железничком пругом."

После наслова поглавља **"1.4.1. Општи услови за саобраћајну мрежу на територији града Лесковца"** додаје се став, који гласи:

"Прикључак на државни пут I и II реда у надлежности је управљача државних путева ЈП "Путеви Србије". Саобраћајни прикључци на државни пут утврђују се на основу услова и сагласности управљача државних путева." У подпоглављу под „б) Услови за прикључак трајног карактера“ иза шестог (предпоследњег) става, додају се ставови који гласе:

- Осовина саобраћајног прикључка мора бити управна на осовину коловоза на који се прикључује уз дозвољено одступање од $\pm 10^\circ$.

- Уколико објекат садржи рампу за приступ подземној гаражи или парцели, рампа ниједним својим делом не сме прећи линију регулације постојеће као ни планиране саобраћајнице.

- Нагиб рампе за колски саобраћајни прикључак неопходно је планирати са обезбедним заравњеним делом нагиба од 3% до максималних 5%, ван јавне површине у дужини од најмање 5m, односно која одговара

дужини меродавног возила и ширине у складу са планираним саобраћајним прикључком (једносмеран или двосмерни).

- Уколико удаљеност ивице уличног коловоза и границе парцеле није довољна за несметано скретање возила која приступају објекту, улазну капију потребно је померити ка унутрашњости парцеле, а тачан положај одредити према дужини меродавног возила.

- Два прикључака на јавну саобраћајницу могу се дозволити (уз сагласност управљача јавном саобраћајницом) у случају када се парцела налази као угаона на раскрсници две или више саобраћајница, тако да се приступи могу формирати на довољној удаљености од раскрснице, а да не угрожавају саобраћај на раскрсници или јавној саобраћајници и у случају када су планирана 2 (два) једносмерна саобраћајна прикључка (1 х улаз и 1 х излаз);

- **Начелни услови за пројектовање и прикључење** издају се у случају планираног саобраћајног прикључка на планирну - неизграђену јавну саобраћајницу у складу са планским актима и прописима који регулишу недостајућу инфраструктуру.

Седми став постаје тринаести.

Подпоглавље **ц) Услови за прилаз парцели** постаје подпоглавље **„в) Услови за прилаз парцели“**.

После подпоглавља **в) Услови за прилаз парцели** додаје се подпоглавље **"д) Услови за планирање паркирања**

Не планирати паркирање које се граничи са јавном површином, са директним приступом јавној саобраћајници на које се приступа маневром са јавне саобраћајнице.”

• Додаје се поглавље **„1.4.3. Услови за магистралну саобраћајницу ГУП-а Лесковца - Булевар Николе Пашића и улицу Ђорђа Стаменковића“** са следећим деловима:

„1.4.3.1. Услови за пројектовање и прикључење

На изграђеном делу магистралне саобраћајнице од чвора MS 46 до чвора MS 51 нови прикључци се не предвиђају.

Трасе и профили магистралне саобраћајнице на изграђеној деоници одређени су:

- од чвора MS 3 до чвора MS 4 (Булевар Николе Пашића) у ПГР-у 3 у Лесковцу - “Центар - север“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 7/14), ПГР-у 6 у Лесковцу - “Дубочица“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 31/15), ПГР-у 13 у Лесковцу - “Насеље преко пута ветеринарске станице“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 13/13) и ПГР-у 15 у Лесковцу - “Летекс“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 10/13);

- од чвора MS 4 до чвора MS 5 (Булевар Николе Пашића) у ПГР-у 3 у Лесковцу - “Центар - север“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 7/14) и ПГР-у 15 у Лесковцу - “Летекс“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 10/13);

- од чвора MS 5 до чвора MS 6 (Булевар Николе Пашића) у ПГР-у 3 у Лесковцу - “Центар - север“ („Службени гласник града Лесковца“, бр.7/14) и ПГР-у 15 у Лесковцу - “Летекс“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 10/13);

- од чвора MS 3 до чвора MS 43 (Булевар Николе Пашића) у ПГР-у 13 у Лесковцу

- “Насеље преко пута ветеринарске станице“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 13/13);

- од чвора MS 43 до чвора MS 44 (Булевар Николе Пашића) у ПГР-у 6 у Лесковцу - “Дубочица“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 31/15) и ПГР-у 13 у Лесковцу - “Насеље преко пута ветеринарске станице“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 13/13);

- од чвора MS 44 до чвора MS 45 (Булевар Николе Пашића) у ПГР-у 6 у Лесковцу - “Дубочица“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 31/15), ПГР-у 12 у Лесковцу - “Васково насеље“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 26/15) и ПГР-у 13 у Лесковцу - “Насеље преко пута ветеринарске станице“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 13/13);

- од чвора MS 45 до чвора MS 46 (Булевар Николе Пашића) у ПГР-у 12 у Лесковцу - “Васково насеље“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 26/15), ПГР-у 13 у Лесковцу - “Насеље преко пута ветеринарске станице“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 13/13) и ПДР-у за подцелину "1д" и "1д" у ПГР 12 - "Васково насеље" у Лесковцу („Службени гласник града Лесковца“, бр. 33/19);

- од чвора MS 6 до чвора MS 48 (Булевар Николе Пашића) у ПГР-у 3 у Лесковцу - “Центар - Север“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 7/14), ПГР-у 7 у Лесковцу - “Моравска“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 13/13), ПГР-у 15 у Лесковцу - “Летекс“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 10/13), Измени и допуни ПГР-а 16 у

Лесковцу - „Невена - Зелена зона“ - у Зони 1 - Радна зона "Невена" и Зона 4 - Нова "зелена" зона / западни део (Целина 4а) („Службени гласник града Лесковца“, бр. 07/18) и ПДР-у за блок 34 у Лесковцу („Службени гласник града Лесковца“, бр. 16/11);

- од чвора MS 48 до чвора MS 49 (улица Ђорђа Стаменковића) у ПГР-у 3 у Лесковцу - “Центар - Север“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 7/14), ПГР-у 7 у Лесковцу - “Моравска“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 13/13), ПГР-у 15 у Лесковцу - “Летекс“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 10/13) и Измени и допуни ПГР-а 16 у Лесковцу - „Невена - Зелена зона“ - у Зони 1 - Радна зона "Невена" и Зона 4 - Нова "зелена" зона / западни део (Целина 4а) („Службени гласник града Лесковца“, бр. 7/18);

- од чвора MS 49 до чвора MS 50 (улица Ђорђа Стаменковића) у ПГР-у 7 у Лесковцу - “Моравска“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 13/13) и Измени и допуни ПГР-у 16 у Лесковцу - „Невена - Зелена зона“ - у Зони 1 - Радна зона "Невена" и Зона 4 - Нова "зелена" зона / западни део (Целина 4а) („Службени гласник града Лесковца“, бр. 7/18);

- од чвора MS 50 до чвора MS 51 (улица Ђорђа Стаменковића) у ПГР-у 7 у Лесковцу - “Моравска“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 13/13), Измени и допуни ПГР-а 16 у Лесковцу - „Невена - Зелена зона“ - у Зони 1 - Радна зона "Невена" и Зона 4 - Нова "зелена" зона / западни део (Целина 4а) („Службени гласник града Лесковца“, бр. 7/18) и ПГР-у 17 у Лесковцу - “Бобиште“ („Службени гласник града Лесковца“, бр. 29/16).

Трасе и профили магистралне саобраћајнице на неизграђеној деоници одређени су:

- од чвора MS 46 до чвора MS 47 у ПГР-у 6 у Лесковцу - "Дубочица" („Службени гласник града Лесковца“, бр. 31/15), ПГР-у 12 у Лесковцу - "Васково насеље" („Службени гласник града Лесковца“, бр. 26/15), ПГР-у 13 у Лесковцу - "Насеље преко пута ветеринарске станице" („Службени гласник града Лесковца“, бр. 13/13) и ПДР-у за подцелину "1д" и "1д" у ПГР 12 - "Васково насеље" у Лесковцу („Службени гласник града Лесковца“, бр. 33/19).

1.4.3.2. Услови за укрштање и паралелно вођење линијске инфраструктуре

- Инфраструктура се укршта и паралелно води са магистралном саобраћајницом на свим деоницама, у свему према картама инфраструктуре важеће планске документације.

- Инфраструктура се укршта и паралелно води са магистралном саобраћајницом за потребе изградње индивидуалних прикључака на мрежу, нових корисника (што није приказано у планској документацији).

- Затим се додаје поглавље "1.4.4. Услови за планирање саобраћајних површина на територији града Лесковца
Услови за планирања саобраћајне мреже у планским документима:

- Минималну ширину саобраћајница планирати у складу са очекиваним протоком саобраћаја и рангом саобраћајнице. Приликом дефинисања функционалног саобраћајног решења обезбедити проходност у складу са меродавним возилом.

- Обезбедити довољну ширину регулације како би се могли планирати различити типови укрштања јавних саобраћајница у даљем поступку израде техничке документације.

- Прилазне саобраћајнице и саобраћајне прикључке на постојеће саобраћајнице планирати тако да се њихове осе поклапају са осам наспрамних, саобраћајних прикључака постојећих и планираних саобраћајница, као и да буду на довољном растојању од постојећих саобраћајних прикључака и постојећих укрштања, у циљу обезбеђења неопходне прегледности и безбедности свих учесника у саобраћају.

Услови за планирања саобраћајних прикључака:

- Саобраћајне прикључке планирати у нивоу постојећих саобраћајница.

- Саобраћајни прикључак планира се ван зоне раскрснице са кружним током саобраћаја, тако да крајња тачка функционалног подручја раскрснице и почетна тачка функционалног подручја саобраћајног прикључка буду на растојању које ће омогућити безбедно и неометано функционисање саобраћаја, у складу са правилницима, стандардима и осталим прописима који регулишу ову област.

- У случају планираних нових или измене постојећих саобраћајних прикључака на јавне саобраћајнице (улице), неопходно је планирати ширину прилазног пута на парцели и саобраћајног прикључка у складу са планираним режимом и капацитетом саобраћаја за планирани ранг саобраћајнице.

Услови за планирање аутобуских стајалишта:

Аутобуска стајалишта (БУС нише) планирати ван зоне раскрснице, а димензије ускладити са важећим правилником.

- Додаје се поглавље "1.4.5. Услови за грађење саобраћајних површина на територији града Лесковца

- Обезбедити заштитни појас и појас контролисане градње у складу са одредбама Закона о путевима и планским актима.

- Постојећа коловозна конструкција саобраћајница не сме се угрожавати.

- Коловозни застор прилазног пута и саобраћајног прикључка мора бити са тврдом подлогом или са истим коловозним застром као и јавни пут (улица) на који се врши прикључак у дужини у складу са рангом саобраћајнице на коју се врши прикључење."

- Додаје се поглавље "1.8. Начин спровођења сепарата

Прикључак на пут мора бити изграђен пре почетка процедуре издавања употребне дозволе, било да се технички преглед врши за објекат у целини, фазу изградње или техничко-технолошку целину, уколико се исте стављају у употребу.

Испуњеност издатих услова и контрола изграђеног прикључка на пут, саставни је део задатка Комисије за технички преглед.

Извештај Комисије надлежно Одељење за урбанизам, као доказ доставља имаоцу јавног овлашћења."

- Мења се нумерација поглавља "1.8. Прелазне и завршне одредбе" у "1.9. Прелазне и завршне одредбе".

3. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ГРАФИЧКОГ ДЕЛА СЕПАРАТА

Брише се наслов у графичком делу „1. Контакт зона обилазнице око града - магистралне саобраћајнице ГУП-а Лесковца“.

Графички део Сепарата:

- карта означена са 1.1. Прегледна карта – изграђена/неизграђена деоница на ортофото подлози се допуњују елементима за магистралну саобраћајницу ГУП-а Лесковца - Булевар Николе Пашића и улицу Ђорђа Стаменковића и

- карта означена са 1.2. Карта постојећег стања доступности обилазнице око града са местима укрштања са државним и општинским путевима, мења назив у „1.2. Карта постојећег стања доступности обилазнице око града и магистралне саобраћајнице са местима укрштања са државним и општинским путевима“ и допуњује се елементима за магистралну саобраћајницу ГУП-а Лесковца - Булевар Николе Пашића и улицу Ђорђа Стаменковића.

Члан 2.

Саставни део ове Одлуке је Елаборат оверен потписом Директора и печатом ЈП "Урбанизам и изградња Лесковац".

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА ЛЕСКОВАЦ“

Бр. 2271 од 09.05.2025.

ЛЕСКОВАЦ

ДИРЕКТОР,

Новица Николић, дипл.инж.ел.

АКТ ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ БОЈНИК**200.**

На основу члана 44 став 1 тачка б) Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник РС”, бр. 129/07, 83/14 – др. закони, 101/16 - др. закон, 47/18 и 111/21-др закон), члана 66 став 1 тачка 5) и тачка 28) Статута општине Бојник („Сл. гласник града Лесковца”, бр. 6/19), чланова 7 и 8 Одлуке о накнадама за рад одборника, чланова радних тела Скупштине општине Бојник, чланова општинског већа и чланова радних тела и комисија које образују органи општине Бојник («Сл. гласник града Лесковца», бр. 28/15 и 43/20) и члана 6 Одлуке о оснивању бюджетског фонда за развој пољопривреде на територији општине Бојник („Сл. гласник града Лесковца”, бр. 3/20, 29/20, 9/24), председник општине Бојник дана 06.05.2025. године, донео је

**РЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ
ПРЕДСЕДНИКА И ЧЛАНОВА
КОМИСИЈЕ ЗА ИЗРАДУ, ПРЕЋЕЊЕ
РЕАЛИЗАЦИЈЕ И ИЗРАДУ
ИЗВЕШТАЈА О РЕАЛИЗАЦИЈИ
ПРОГРАМА КОРИШЋЕЊА
СРЕДСТАВА БУЏЕТСКОГ ФОНДА
ЗА РАЗВОЈ ПОЉОПРИВРЕДЕ НА
ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ БОЈНИК**

I

У Комисију за израду, праћење реализације и израду извештаја о реализацији Програма коришћења средстава бюджетског фонда за развој пољопривреде на територији општине Бојник (у даљем тексту: Комисија) ИМЕНУЈУ СЕ:

1. Ивица Јовановић из - за председника,
2. Томислав Митић из - за члана,
3. Славољуб Крстић из - за члана,
4. Ивана Љубисављевић из - за члана,
5. Милан Одовић из - за члана,
6. Мирослав Илић из - за члана,
7. Дејан Тасић из - за члана,
8. Милан Илић из - за члана.

II

Поред послова израде, праћења реализације и израде извештаја о реализацији Програма коришћења средстава бюджетског фонда за развој пољопривреде на територији општине Бојник, Комисија врши контролу и сачињава извештај о спроведеној контроли датих субвенција за набавку нове опреме и механизације на пољопривредном газдинству, набавку опреме у пчеларству, регрес вештачког осемењавања говеда, набавку сертифициваног садног материјала за подизање нових воћних засада, набавку приплодних и товних грла животиња, као и коиртолу робних резерви у живој стоци (телад) код ЈКП «Јединство» Бојник.

III

Председника и чланове Комисије именује и разрешава председник општине Бојник. Мандат именованих лица траје 4 (четири) године. Председник и чланови Комисије могу бити разрешени и пре истека периода на који су именовани због несавесног обављања ду-

жности председника или члана Комисије и у другим оправданим случајевима. на територији општине Бојник, председник општине Бојник одлучио је као у диспозитиву овог Решења.

Поука о правном леку: Против овог Решења може се покренути управни спор пред Управним судом, у року од 30 дана од дана достављања овог Решења. Уз тужбу се подноси и по један примерак тужбе и прилога уз тужбу, за тужени орган и за свако заинтересовано лице, ако таквих има.

Решење доставити:

1. Именованим лицима
2. Општинском већу општине Бојник
3. Начелнику општинске управе општине Бојник

4. Одељењу за привреду, финансије и ЛЕР општинске управе општине Бојник

5. Архиви

ОПШТИНА БОЈНИК

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ БОЈНИК

Број: 002080340 2025 04492 002 000 020 271

Датум: 06.05.2025. године

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ БОЈНИК

Небојша Ненадовић

АКТ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ ЛЕБАНЕ**201.**

На основу члана 16. став 1. Закона о заштити узбуњивача („Службени гласник РС”, бр. 128/14) и члана 4. Одлуке о општинској управи општине Лебане („Службени гласник града Лесковца “, број 12/17, 26/22 и 30/24), начелница општинске управе доноси

**ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ
УНУТРАШЊЕГ УЗБУЊИВАЊА****1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Овим правилником уређује се начин одређивања лица овлашћених за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем у општинској управи, поступак унутрашњег узбуњивања у општинској управи, као и друга питања од значаја за унутрашње узбуњивање.

Члан 2.

У смислу овог правилника:

1. „Унутрашње узбуњивање” је откривање информације која садржи податке о кршењу прописа, кршењу људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и ради спречавања штете великих размера, у општинској управи.

2. „Узбуњивач” је физичко лице које изврши узбуњивање у вези са својим радним ангажовањем, поступком запошљавања и

коришћењем услуга код општинске управе.

3. „Радно ангажовање” је радни однос, рад ван радног односа, волонтирање, вршење функције, као и сваки други фактички рад за општинску управу.

4. „Овлашћени орган” је орган Републике Србије, или јединице локалне самоуправе или носилац јавних овлашћења належа да поступа по информацији којом се врши узбуњивање, у складу са законом.

5. „Недозвољени утицај је вршење притиска или другог облика недозвољеног поступка којим се утиче на ток и исход поступка по информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем.

6. „Штетна радња” је свако чињење и нечињење у вези са узбуњивањем којим се узбуњивачу или лицу које има право на заштиту као узбуњивач угрожава или повређује право, односно којим се та лица стављају у неповољнији положај.

**II. НАЧИН ОДРЕЂИВАЊА
ЛИЦА ОВЛАШЋЕНИХ ЗА
ПРИЈЕМ ИНФОРМАЦИЈЕ И
ВОЂЕЊЕ ПОСТУПКА У ВЕЗИ СА
УНУТРАШЊИМ УЗБУЊИВАЊЕМ****Члан 3.**

Начелница Општинске управе (у даљем тексту: начелник) решењем одређује најмање два лица овлашћена за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем (у даљем тексту: Овлашћена лица), на период од четири године.

Начелница може да затражи мишљење синдиката и запослених приликом одређивања Овлашћених лица.

Дужност Овлашћеног лица престаје истеком периода на који је одређен, односно ако му престане радни однос или му коначним решењем буде изречена дисциплинска казна за повреду дужности из радног односа.

У случају из става 3. овог члана, начелник ће одредити друго лице за пријем информација и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем, најкасније у року од три дана од дана престанка дужности Овлашћеног лица.

Исто лице може бити одређено за Овлашћено лице највише два пута.

О обезбеђивању услова за рад Овлашћених лица стара се начелник.

Поседовање посебних знања у вези са узбуњивањем

Члан 4.

Начелница може да организује или да упути Овлашћена лица на обуку из области узбуњивања и заштите узбуњивача.

Положај Овлашћеног лица

Члан 5.

Овлашћено лице против кога је покренут дисциплински поступак за тежу повреду дужности из радног односа, до окончања тог поступка, обуставља даљи рад у вези са вођењем поступака у вези са унутрашњим узбуњивањем.

Уколико се информација у вези са унутра-

шњим узбуњивањем (у даљем тексту: информација) односи на Овлашћено лице, уколико Овлашћено лице достави информацију или се код њега утврди постојање сукоба интереса у вези са информацијом у складу са одредбама закона којим се уређује положај запослених у јединицама локалне самоуправе, то лице обуставља сваки даљи рад у поступку поводом те информације и о тим околностима одмах, а најкасније првог наредног радног дана, обавештава начелника и друго Овлашћено лице.

У случајевима из ст. 1. и 2. овог члана, поступак по информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем води друго Овлашћено лице.

Недозвољени утицај

Члан 6.

Овлашћено лице је дужно да недозвољеном утицају одмах обавести начелницу, односно општинско веће уколико се ради о недозвољеном утицају начелнице.

Начелница је дужан да у року од 15 дана од дана пријема обавештења из става 1. овог члана испита наводе и предузме потребне мере.

У потребне мере из става 2. овог члана спадају покретање дисциплинског поступка, пријављивање прекршаја или кривичног дела и издавање налога запосленом.

Ш. ПОСТУПАК УНУТРАШЊЕГ УЗБУЊИВАЊА

Покретање поступка

Члан 7.

Поступак унутрашњег узбуњивања запо-

чиње достављањем информације једном од Овлашћених лица.

Поступање Овлашћеног лица по достављеним информацијама је хитно.

Достављање информације

Члан 8.

Достављање информације врши се писмено или усмено.

Писмено достављање информације врши се непосредном предајом Овлашћеном лицу, обичном или препорученом поштиљком, као и електронском поштом, на посебну адресу електронске поште Овлашћеног лица.

Усмено достављање информације врши се давањем усмене изјаве Овлашћеном лицу.

Обичне и препоручене поштиљке на којима је означено да се упућују Овлашћеном лицу, или на којима је на омоту видљиво да се ради о информацији може да отвори само Овлашћено лице.

Уколико се достављање информације врши непосредном предајом или усмено, приликом пријема саставља се потврда о пријему информације.

Уколико се достављање информације врши препорученом поштиљком, датум предаје поштиљке пошти сматра се датумом пријема информације.

Уколико се достављање информације врши обичном поштиљком или електронском поштом, датум пријема је датум достављања информације Овлашћеном лицу.

Записник о усмено достављеној информацији

Члан 9.

Записник о усмено достављеној информацији из члана 8. став 3. овог правилника садржи:

1. податке о општинској управи,
2. податке о лицу које саставља записник,
3. место, дан и час састављања,
4. опис чињеничног стања,
5. податке томе да ли узбуњивач жели да подаци о његовом идентитету не буду откривени,
6. податке о прилозима поднетим уз информацију,
7. примедбе узбуњивача на садржај записника, уколико их има, односно његов потпис којим потврђује да је у потпуности сагласан са садржином записника, уколико он то жели,
8. потпис Овлашћеног лица.

Потврда о пријему информације

Члан 10.

Потврду о пријему информације издаје Овлашћено лице.

Потврда о пријему информације садржи следеће податке:

1. време, место и начин достављања информације,
2. број и опис прилога поднетих уз информацију,
3. кратак опис чињеничног стања наведе-

ног у информацији,

4. податке о томе да ли узбуњивач жели да подаци о његовом идентитету не буду

откривени,

5. податке о општинској управи,

6. печат општинске управе,

7. потпис Овлашћеног лица.

Потврда о пријему информације садржи потпис узбуњивача и податке о узбуњивачу, уколико он то жели.

Потврда о пријему информације издаје се на обрасцу који је саставни део овог правилника.

Узбуњивање ако су у информацији садржани тајни подаци

Члан 11.

Информација може да садржи тајне податке.

Под тајним подацима из става 1. овог члана сматрају се подаци који су у складу са прописима о тајности података претходно означени као тајни.

Ако се информација која садржи тајне податке односи на Овлашћено лице, информација се подноси начелнику.

У случају да Овлашћено лице, односно начелник, у року од 15 дана од дана достављања не поступи по информацији у којој су садржани тајни подаци, узбуњивач се може обратити овлашћеном органу, у складу са законом којим се уређује заштита узбуњивача.

У случају да се информација која садржи тајне податке односи на начелника, информација се подноси овлашћеном органу.

Ако су у информацији садржани тајни подаци, узбуњивач и друга лица су дужни да се придржавају општих и посебних мера заштите тајних података прописаних законом који уређује тајност података.

Поступање по анонимно достављеним информацијама

Члан 12.

Овлашћено лице поступа и по анонимно достављеним информацијама.

Забрањено је предузимање мера у циљу откривања идентитета анонимног узбуњивача.

Заштита података о личности узбуњивача

Члан 13.

Овлашћено лице је дужно да штити податке о личности узбуњивача, односно податке на основу којих се може открити идентитет узбуњивача, осим ако се узбуњивач не сагласи са откривањем тих података, а у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Свако лице које сазна податке из става 1. овог члана дужно је да штити те податке.

Овлашћено лице је дужно да приликом пријема информације, обавести узбуњивача да његов идентитет може бити откривен надлежном органу, ако без откривања идентитета узбуњивача не би било могуће поступање тог органа, као и да га обавести о мерама заштите учесника у кривичном поступку.

Ако је у току поступка неопходно да се открије идентитет узбуњивача, Овлашћено

лице је дужно да о томе, пре откривања идентитета, обавести узбуњивача.

Подаци из става 1. овог члана не смеју се саопштити лицу на које се указује у информацији.

Претходно испитивање информације у случају да је познат идентитет узбуњивача

Члан 14.

Ако по пријему утврди да се информација не односи на унутрашње узбуњивање, Овлашћено лице о томе без одлагања обавештава узбуњивача.

Ако је информација неразумљива или непотпуна, Овлашћено лице ће наложити узбуњивачу да у року од осам дана од дана пријема обавештења достави додатне податке. О томе Овлашћено лице може обавести узбуњивача и електронском поштом.

Уколико узбуњивач не достави додатне податке из става 2. овог члана, Овлашћено лице ће поступати по достављеној информацији на основу расположивих података.

Поступање по информацији

Члан 15.

Овлашћено лице је дужно да поступи по информацији без одлагања, а најкасније у року од 15 дана од дана њеног пријема. У циљу провере информације, Овлашћено лице предузима одговарајуће радње, о чему обавештава начелника, односно општисико веће, уколико се информација односи на начелника, као и узбуњивача, уколико је то могуће

на основу расположивих података.

Сва радно ангажована лица у општинској управи дужна су да Овлашћеном лицу одмах, а најкасније у року од три дана омогуће увид у све документе, базе података које води општинска управа и службену комуникацију путем електронске поште, а које су од значаја за поступање по информацији.

Радње које предузима Овлашћено лице

Члан 16.

У циљу провере информације, у поступку унутрашњег узбуњивања, Овлашћено лице може остварити увид у све документе, базе података које води општинска управа и службену комуникацију радно ангажованих лица у општинској управи, а које су од значаја за поступање по информацији, о чему саставља записник.

Записник из става 1. овог члана обавезно садржи:

1. податке о општинској управи,
2. податке о Овлашћеном лицу,
3. место, дан и час када се врши радна,
4. предмет радње,
5. податке о присутним лицима,
6. опис тока и садржаја предузетих радњи,
7. потпис присутних лица.

У циљу провере информације, у поступку унутрашњег узбуњивања, Овлашћено лице узима изјаве од узбуњивача, уколико је то могуће на основу расположивих података, лица на које се односи информација и других лица, о чему саставља записник.

Записник из става 3. овог члана обавезно садржи:

1. податке о општинској управи,
2. податке о Овлашћеном лицу,
3. место, дан и час када се врши радна,
4. податке о присутним лицима,
5. податке о узбуњивачу, уколико он то жели,
6. садржај изјаве,
7. потпис присутних лица,
8. потпис узбуњивача, уколико он то жели.

**Обавештавање узбуњивача
у току и по окончању
поступка**

Члан 17.

На захтев узбуњивача, Овлашћено лице је дужно да му пружи обавештења о току поступка и радњама предузетим у поступку, као и да му омогући да изврши увид у списе предмета.

Овлашћено лице је дужно да обавести узбуњивача о исходу поступка, у року од осам дана од дана његовог окончања.

Обавештење о исходу поступка из става 2. овог члана садржи податке о основаности достављене информације у вези са унутрашњим узбуњивањем и напомену да ће извештај о предузетим радњама и предложеним мерама бити достављен узбуњивачу у року од 15 радних дана од дана окончања поступка.

Извештај о предузетим радњама и предложеним мерама

Члан 18.

По окончању поступка Овлашћено лице саставља извештај о предузетим радњама у вези са унутрашњим узбуњивањем и предлаже мере ради отклањања утврђених неправилности и последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем.

Извештај из става 1. овог члана садржи:

1. време и начин пријема информације,
2. опис радњи које су предузете у циљу провере информације,
3. опис утврђеног чињеничног стања у поступку провере информације,
4. предлог мера ради отклањања утврђених неправилности и последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем са образложењем, уколико су утврђене неправилности,
5. потпис Овлашћеног лица.
6. печат општинске управе.

Извештај из става 1. овог члана доставља се начелнику, односно општинском већу, уколико се информација односи на начелника, као и узбуњивачу, у року од 15 радних дана од дана окончања овог поступка.

Узбуњивач се може изјаснити о извештају из става 1. овог члана у року од осам дана од дана његовог достављања.

Изјашњење узбуњивача доставља се начелнику, односно општинском већу без одлагања, а најкасније у року од три дана од дана достављања.

Предлагање мера

Члан 19.

Мере које се предлажу ради отклањања утврђених неправилности и последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем могу бити: 1

1. доношење или измена интерног акта,
2. доношење или измена процедура за поступање,
3. доношење или измена појединачног правног акта,
4. покретање дисциплинског поступка,
5. подношење захтева за покретање прекршајног поступка или кривичне пријаве надлежном тужилаштву,
6. едукација запослених о питањима везаним за предмет унутрашњег узбуњивања,
7. друге мере потребне за отклањање утврђених неправилности и последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем.

Отклањање утврђених неправилности, обустављање штетне радње и отклањање последица штетне радње

Члан 20.

Ради отклањања утврђених неправилности, обустављања штетне радње и отклањања последица штетне радње настале у вези са унутрашњим узбуњивањем начелник, односно општинско веће предузима одговарајуће мере на основу извештаја из члана 18. став 1. овог правилника у року од 15 дана од дана

његовог достављања.

Информације о предузетим мерама доступне су радно ангажованим лицима у општинској управи путем интерне електронске мреже општинске управе или на други примерен начин¹.

Члан 21.

Овлашћена лица најкасније до 15. фебруара текуће године достављају начелнику заједнички извештај о свом раду за претходну годину.

Извештај из става 1. овог члана не сме садржати податке о идентитету узбуњивача.

Извештај из става 1. овог члана објављује се на огласној табли општинске управе и интерној електронској мрежи општинске управе.

IV. ЗАШТИТА УЗБУЊИВАЧА

Заштита узбуњивача од штетне радње и забрана стављања узбуњивача у неповољнији положај

Члан 22.

Начелник је дужан да, у оквиру својих овлашћења, заштити узбуњивача од штетне радње, предузме неопходне мере ради обустављања штетне радње и отклањања последица штетне радње.

У мере из става 1. овог члана спада и премештај на друго одговарајуће радно место на захтев узбуњивача.

Начелница не сме чињењем или нечињењем

¹ Информације се тичу искључиво предузетих мера и не садрже податке о детаљима поступака у вези са унутрашњим узбуњивањем, нити описе случајева.

да стави узбуњивача у неповољнији положај у вези са унутрашњим узбуњивањем извршеним у складу са законом којим се уређује заштита узбуњивача, а нарочито ако се неповољнији положај односи на:

1. запошљавање, стицање својства правника, волонтера или рад ван радног односа,

2. образовање, оспособљавање или стручно усавршавање,

3. напредовање на послу, оцењивање, стицање или губитак звања,

4. дисциплинске мере и казне,

5. услове рада,

6. престанак радног односа, односно другог облика радног ангажовања у општинској управи,

7. зараду и друге накнаде из радног односа, односно другог облика радног ангажовања

из тачке 1. овог става,

8. исплату награде и отпремнине,

9. распоређивање или премештај на друго радно место,

10. непредузимање мера ради заштите због узнемиравања од стране других лица,

11. упућивање на обавезне здравствене прегледе или упућивање на прегледе ради оцене радне способности.

Члан 23.

У случају предузимања штетне радње према узбуњивачу, недозвољеног утицаја на Овлашћено лице у вези са вођењем поступка по

информацији, непоступања запослених у складу са чланом 15. став 2. овог правилника и непоступања Овлашћеног лица у складу са одредбама овог правилника, примениће се мере о одговорности за повреде дужности из радног односа прописане законом којим се уређује положај запослених у јединицама локалне самоуправе.

V. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 24.

Начелница организује или упућује Овлашћена лица на обуку из области узбуњивања и заштите узбуњивача у року од три месеца од дана ступања на снагу овог правилника.

Члан 25.

Овај правилник објављује се истовремено на огласној табли општинске управе и на интернет презентацији општине Лебане, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику града Лесковца. Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник 01 број 02-213/1 од 14.06.2024. године

4 Број 020-24

У Лебану, 09.05.2025. године

НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ

Радивоје Павловић

202.

На основу члана 4. Одлуке о организацији општинске управе општине Лебане (“Службени гласник града Лесковца” бр. 12/17,26/22 и 30/24), Начелница општинске управе доноси

**УПУТСТВО О ИЗРАДИ
ЕВИДЕНЦИЈЕ ЈАВНИХ СЛУЖБИ,
ЈАВНИХ ПРЕДУЗЕЋА И ДРУГИХ
ОРГАНИЗАЦИЈА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ
ОПШТИНА ЛЕБАНЕ**

Предмет упутства

Члан 1.

Овим упутством ближе се утврђују правила по којима општинска управа израђује, објављује и ажурира евиденцију јавних служби, јавних предузећа и других организација чији је оснивач Општина Лебане (у даљем тексту: Општина).

Садржај Евиденције

Члан 2.

Евиденција јавних служби, јавних предузећа и других организација чији је оснивач општина (у даљем тексту: Евиденција) јесте скуп података о овим субјектима, која се израђује, објављује и редовно ажурира у складу са овим упутством.

Евиденција садржи податке о оснивању, финансирању, утрошку средстава, органима управљања, резултатима пословања и пословним плановима свих јавних служби, јавних предузећа и других органи-

зација чији је оснивач општина (у даљем тексту: јавне службе чији је оснивач општина Лебане).

Елементи Евиденције

Члан 3.

Елементи евиденције су:

- Листа јавних служби чији је оснивач општина;
- Подаци о оснивању и начину финансирања за сваку јавну службу чији је оснивач општина;
- Подаци о организационој структури органима управљања за сваку јавну службу чији је оснивач општина;
- Подаци о начину управљања финансијама и резултатима пословања, односно укупним приходима и расходима по календарским годинама за сваку јавну службу чији је оснивач општина.

**Подаци о оснивању и начину
финансирања**

Члан 4.

Као подаци о оснивању и начину финансирања за сваку јавну службу чији је оснивач општина, у Евиденцију се обавезно уписују: оснивачки акт, назив, адреса, матични број, порески и идентификациони број и подаци о томе како се јавна служба финансира.

Подаци о организационој структури

Члан 5.

Као подаци о организационој структури органима управљања за сваку јавну службу

чији је оснивач општина, у Евиденцију се обавезно уписују: органи управљања, њихов састав и лица именована у ове органе.

Подаци о начину управљања финансијама и резултатима пословања

Члан 6.

Као подаци о начину управљања финансијама и резултатима пословања на годишњем нивоу за сваку јавну службу чији је оснивач општина, у Евиденцији се обавезно објављују везе (линкови) ка буџетским плановима, односно пословним плановима и подаци о укупним планираним, одобреним и оствареним приходима и расходима у претходној, текућој и наредној календарској години, у виду табеле.

У табели се подаци о укупним планираним, одобреним и оствареним приходима и расходима у претходној, текућој и наредној календарској години приказују у појединачним колонама.²

Израда и објављивање Евиденције

Члан 7.

Евиденција се израђује као један електронски документ.

Евиденција се израђује у програму за обраду текста и објављује у том или другом облику

² Код колона које се односе на приходе формирају се посебне подколоне за субвенције које јавна предузећа или друге организације добијају од јединице локалне самоуправе, док се код колона које се односе на расходе формирају посебне подколоне за укупан број радно ангажованих лица и зараде, накнаде и укупне расходе за та лица.

за који се са разлогом може очекивати да ће бити доступан већини потенцијалних корисника без додатних улагања.

Евиденција мора бити објављена тако да се може вршити претраживање на основу речи или делова речи на језику и писму на којем је евиденција која се претражује сачињена (у машински читљивом формату).

Одговорно лице

Члан 8.

Начелница општинске управе посебним актом одређује запосленог (у даљем тексту: Одговорно лице) за регистрацију података, правилну израду, објављивање, надзор над оперативним функционисањем и редовно ажурирање Евиденције.²

Ажурирање Евиденције

Члан 9.

Одговорно лице врши евидентирање података у Евиденцији на основу преузетих података у електронској форми од свих јавних служби чији је оснивач општина.

Одговорно лице је дужно да евидентира податке у Евиденцији, најкасније у року од 30 дана од дана наступања основа евидентирања.

Одговорно лице редовно врши проверу тачности и потпуности података објављених у Евиденцији и најкасније до краја текућег календарског месеца уноси све промене настале у току тог месеца.

Објављивање Евиденције на интернет презентацији**Члан 10.**

Општинска управа објављује Евиденцију на интернет презентацији Општине Лебане.

Евиденција се на интернет презентацији општине поставља тако да назив „Јединствена евиденција свих јавних служби, јавних предузећа и других организација које оснива општина Лебане” буде уочљив на почетној страни, као део основне понуде (менија) или у виду посебног одељка на датој страници (банер).

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Израда и објављивање Евиденције у складу са Упутством****Члан 11.**

Општинска управа израђује и објављује на интернет презентацији општине Евиденци-

ју у складу са овим упутством у року од три месеца од дана његовог доношења.

У року из става 1. овог члана, начелник ће одредити Одговорно лице задужено за регистрацију података, правилну израду, објављивање, надзор над оперативним функционисањем и редовно ажурирање Евиденције.

Ступање на снагу Члан 12.

Ово упутство објављује се истовремено на огласној табли општинске управе и на интернет презентацији општине, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику града Лесковца.

4 Број 020-25

У Лебану, 09.05.2025. године

НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ
Радивоје Павловић

АКТ ОПШТИНСКОГ ВЕЋА ОПШТИНЕ МЕДВЕЂА**203.**

Општинско веће општине Медвеђа, на 38. седници одржаној дана 13. маја 2025. године, на основу члана 69. Закона о буџетском систему (“Службени гласник РС”, 4/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015 др.закон, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 138/2022, 118/2021 – др.закон, 92/2023 и 94/2024), члана 46. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник Републике Србије”, бр.129/07, 83/2014-др.закон, 101/2016 – др. Закон, 47/2018, 111/2021- др.закон), члана 137. Закона о општем управном поступку (“Службени гласник РС”, бр.18/2016, 95/2018 и 2/2023 – Одлука УС), члана 12. Пословника о раду Општинског већа општине Медвеђа (“Службени гласник града Лесковца”, бр. 41/2022) и Одлуке о буџету општине Медвеђа за 2025. годину (“Службени гласник града Лесковца”, број:46/2024 и 10/2025), доноси

РЕШЕЊЕ**О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ
БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ**

Члан 1.

Из средстава текуће буџетске резерве утврђених Одлуком о буџету општине Медвеђа за 2025. годину, 06-75/2024/11 од 20. децембра 2024. године (“Службени гласник града Лесковца”, број: 46/2024 и 10/2025), Раздео:

5, Програм: 0602 – Опште услуге локалне самоуправе, Програмска активност: 0009 – Текућа буџетска резерва, Позиција: 68, Економска класификација: 499000 – Средства резерве, ОДОБРАВАЈУ СЕ средства у износу од 550.000,00 динара.

Члан 2.

Средства текуће буџетске резерве из тачке 1. Овог Решења распоређују се за повећање апропријације, у оквиру Раздела: 5, Програм: 0602, Функција: 130, Програмска активност: 0001 - Функционисање локалне самоуправе и градских општина, Позиција: 57, Економска класификација: 423900, у износу од 550.000,00 динара.

Члан 3.

За реализацију овог Решења задужује се Одељење за привреду и финансије Општинске управе Општине Медвеђа.

Члан 5.

Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављено у „Службеном гласнику града Лесковца”.

Образложење

Одељење за Општу управу Општинске управе општине Медвеђа доставило је Општинском већу општине Медвеђа захтев за обезбеђење средстава за израду Плана заштите од пожара за територију јединице локалне самоуправе Медвеђа, број: 03 002153333 2025 од 12.05.2025. године. У за-

хтеву је наведено да је на основу записника о инспекцијском надзору Министарства унутрашњих послова Сектора за ванредне ситуације Управа за превентивну заштиту од пожара и експлозија број: 07.4 број: 217-453/2025 од 15.04.2025. године а на основу Закона о заштити од пожара („Сл. гласник РС”, број: 111/09, 20/15, 87/18 и 87/18-др. закон) а у вези са чланом 2. закона о инспекцијском надзору („Сл. гласник РС”, број: 36/15, 44/18- др.закон и 95/2018) наложена мера израде Плана заштите од пожара за територију Јединице локалне самоуправе Медвеђа и прибављање сагласности Министарства унутрашњих послова на План заштите од пожара на територију јединице локалне самоуправе.

Општинско веће општине Медвеђа поступајући по захтеву, утврдило је да је записником о инспекцијском надзору Министарства унутрашњих послова Сектора за ванредне ситуације Управа за превентивну заштиту од пожара и експлозија број: 07.4 број: 217-453/2025 од 15.04.2025. године наложена мера израде Плана заштите од пожара за територију Јединице локалне самоуправе Медвеђа са седиштем у ул. Краља Милана 48 и прибављања сагласности Министарства унутрашњих послова на План заштите од пожара за територију Јединице локалне самоуправе. Да је рок за поступање 45 дана од пријема записника.

Планирана средства за израду Плана заштите од пожара на територију Јединице локалне самоуправе Медвеђа у износу до 550.000,00 динара без ПДВ-а, утврђена су на основу испитивања тржишта код агенције за пружање услуга израде Плана.

Одлуком о буџету општине Медвеђа за 2025 годину, 06-75/2024/11 од 20. децембра 2024. године (“Службени гласник града Лесковца”, број:46/2024 и 10/2025) нису предвиђена средства за ову намену.

Општинско веће општине Медвеђа размотрило је материјалне прописе, фактичку ситуацију, буџет за 2025. годину па је одлучено као што је наведено у диспозитиву овог Решења.

ПОУКА О ПРАВНОМ СРЕДСТВУ: Против овог решења није дозволена жалба, већ се може покренути Управни спор код наложеног управног суда у року од 30 дана од дана достављања решења.

Решење доставити:

- Одељењу за општу управу Општинске управе општине Медвеђа,
- Одељењу за привреду и финансије Општинске управе општине Медвеђа,
- Архиви.

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ

ОПШТИНЕ МЕДВЕЂА

Број: 002151014 2025 06154 003 000 060 107
003 од 13. маја 2025. године

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНСКОГ ВЕЋА

Драган Кулић

Këshilli komunal i komunës së Medvegjës, në seancën e 38.të mbajtur më 13 maj të vitit 2025, në bazë të nenit 69. Të Ligjit mbi sistemin buxhetor („Gazeta zyrtare RS”, 4/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - korrigjim., 108/2013, 142/2014, 68/2015 – ligji tjetër, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 138/2022, 118/2021 – ligji tjetër, 92/2023 dhe 94/2024), neni 46 të Ligjit mbi vetëqeverisjen lokale (“Gazeta zyrtare e Republikës së Serbis”, nr.129/07, 83/2014-ligji tjetër, 101/2016 – ligji tjetër, 47/2018, 111/2021 – ligji tjetër), neni 137. të Ligjit për Procedurën e përgjithshme administrative (Gazeta zyrtare RS”, nr. 18/2016, 95/2018 dhe 2/2023 – Vendimi GJK), neni 12. Të Rregullorës mbi punën e Këshillit komunal të komunës së Medvegjës (“Gazeta zyrtare e qytetit të Leskovcit”, nr. 41/2022) dhe Vendimit mbi buxhetin e komunës së Medvegjës për vitin 2025. “Gazeta zyrtare e qytetit të Leskovcit”, numër: 46/2024 dhe 10/2025), sjell

AKTVENDIM

PËR PËRDORIMIN E MJETEVE REZERVË TË BUXHETIT AKTUAL

Neni 1.

Nga mjetet e rezervës buxhetore aktuale të përcaktuara me Vendim mbi buxhetin e komunës së Medvegjës për vitin 2025, 06-75/2024/11 nga 20. dhjetor të vitit 2024. (“Gazeta zyrtare e qytetit të Leskovcit”, numër: 46/2024 dhe 10/2025), Pjesa: 5, Programi: 0602- Shërbimet e përgjithshme të vetëqeverisjes lokale, Aktivitet programor: 0009 Rezervat buxhetore

aktuale, Pozicioni: 68, Klasifikimi ekonomik: 499000-Mjetet rezerv, MIRATOHEN mjetet në shumë prej 550.000,00 dinarë,

Neni 2.

Mjetet e rezervës buxhetore aktuale nga pika 1. Të këti Aktvendimi shpërndahen për rritjen e apropiacionit, në bazë të Pjesës 5, Programi: 0602, Funkzioni: 130, Aktivitet programor: 0001 – Funksionimi i vetëqeverisjes lokale dhe i komunave të qytetit, Pozicioni: 57, Klasifikimi ekonomik: 423900, në shumë prej 550.000,00 dinarë.

Neni 3.

Për realizimin e këtij Aktvendimi është përgjegjës Departamenti i ekonomisë dhe financave të Administratës komunale të komunës së Medvegjës.

Neni 5.

Aktvendimi hyn në fuqi ditën e miratimit të tij shpallet në “Gazetën zyrtare të qytetit të Leskovcit”.

Arsyetim

Departamenti i Administratës së Përgjithshme të Administratës Komunale të Komunës së Medvegjës ja paraqiti Këshillit Komunal të Komunës së Medvegjës kërkesën për sigurimin e mjeteve për hartimin e Planit për Mbrojtjen nga Zjarri për territorin e Njesisë së Vetëqeverisjes Lokale të Medvegjës, numër: 03 002153333 2025 të datës 12.05.2025. Në kërkesë theksohet se bazuar në raportin e inspektimit të Ministrisë së Punëve të Brendshme, Sektori

i Situatave Emergjente, Drejtoria për mbrojtje parandaluese nga Zjarri dhe shpërthimet, numri: 07.4, numri;-217-453/2025 data 15.04.2025, dhe bazuar në Ligjin për Mbrojtjen nga Zjarri (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Serbisë”, numri: 111/09, 20/15, 87/18 dhe 87/18-ligje të tj.) dhe në lidhje me nenin 2. të Ligjit për Mbikëqyrjen Inspektuese (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Serbisë”, numri: 36/15, 44/18-ligje të tj., dhe 95/2018) u urdhërua masa e hartimit të Planit të Mbrojtjes nga Zjarri për territorin e Njësisë së Vetëqeverisjes Lokale të Medvegjës dhe marrja e pëlqimit të Ministrisë së Punëve të Brendshme për Planin e Mbrojtjes nga Zjarri për territorin e Njësisë së Vetëqeverisjes Lokale.

Këshilli Komunal i Komunës së Medvegjës, duke vepruar sipas kërkesës, përcaktoi që procesverbali i inspektimit të Ministrisë së Punëve të Brendshme, Sektori i Situatave Emergjente, Drejtoria për mbrojtje parandaluese nga zjarri dhe shpërthimet, numri: 07.4, numri: 217-453/2025 i datës 15.04.2025. masa e hartimit të Planit të Mbrojtjes nga Zjarri për territorin e Njësisë së Vetëqeverisjes Lokale të Medvegjës me seli në rr. Krala Millana 48 dhe marrja e pëlqimit të Ministrisë së Punëve të Brendshme për Planin e mbrojtjes nga zjarri për territorin e Njësisë së Vetëqeverisjes Lokale. Afati për veprim është 45 ditë nga marrja e procesverbalit.

Mjetet e planifikuara për hartimin e Planit të Mbrojtjes nga Zjarri për territorin e Njësisë së Vetëqeverisjes Lokale të Medvegjës, në shumën deri në 550,000.00 dinarë pa TVSH, u përcaktuan në bazë të një studimi të tregut të kryer nga një agjenci që ofron shërbime

për hartimin e Planit. Vendimi për buxhetin e komunës së Medvegjës për vitin 2025, 06-75/2024/11 i datës 20 dhjetor 2024 (“Gazeta Zyrtare e qytetit të Leskovcit”, numri: 46/2024 dhe 10/2025) nuk parashikon mjete për këtë qëllim.

Këshilli Komunal i Komunës së Medvegjës shqyrtoi rregulloret materiale, gjendjen faktike, buxhetin për vitin 2025 dhe vendosi siç thuhet në dispozitivin e këtij Aktvendimi.

UDHËZIM MBI MJETIN JURIDIK: Kundër këtij Aktvendimi nuk lejohet ankim, por mund të iniciohet kontest administrative në gjykatën administrative kompetente brenda 30 ditëve nga data e dorëzimit të Aktvendimit.

Vendimi të dorëzohet:

- Departementit për Administratë të Përgjithshme të Administratës Komunale të Komunës së Medvegjës, - Departamentit për Ekonomi dhe Financa të Administratës Komunale të Komunës së Medvegjës,
- Arkivit.

KËSHILLI KOMUNAL I KOMUNËS
SË MEDVEGJËS

Numer: 002151014 2025 06154 003 000 060
107 003 nga 13. maj të vitit 2025.

KRYETAR I KESHILLIT KOMUNAL
Dragan Kulliq

АКТ ОПШТИНЕ ВЛАСОТИНЦЕ**204.**

На основу члана 247. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17 одлука УС и 113/17), председник општине Власотинце у име Општине Власотинце, као оснивача, директор ЈКП “Водовод” Власотинце у име послодавца, и Синдикална организација као репрезентативни синдикат код послодавца, закључују Колективни уговор за Јавно комунално предузеће “Водовод” Власотинце Јавно комунално предузеће

Колективни уговор за Јавно комунално предузеће “Водовод” Власотинце**Основне одредбе****Члан 1.**

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту закон) уређују се уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи потписника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене послодавца, у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа. Овај уговор обавезује све запослене код послодавца.

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

Члан 3.

Оснивач јавних предузећа је општина Власотинце.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће које је основано за пружање комуналних услуга посебном одлуком оснивача.

Члан 4.

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

Члан 5.

Оснивач обезбеђује предузећу које је основао, организационе, материјалне и друге услове за изградњу, одржавање и функционисање комуналних објеката и за техничко и технолошко јединство система и уређује и обезбеђује обављање комуналних делатности и њихов развој. У случају поремећаја у пословању предузећа које обавља делатност од општег интереса, оснивач може предузети мере којима ће обезбедити услове за не сметано функционисање предузећа.

Средства за исплату зарада обезбеђује по-

слодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из средстава послодавца, иста може да обезбеди оснивач у складу са општим актом, на основу посебне одлуке у складу са законом.

Члан 6.

Овим уговором и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима и посебним колективним уговором.

Основна права, обавезе и одговорности запослених и послодавца

Члан 7.

Запослени има право на одговарајућу зарату, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 8.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја. Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом, а Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту

Члан 9.

Запослени, непосредно или преко својих

представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима и закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима области рада.

Представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити трпети последице због своје активности, ако поступа у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 10.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанах
- материјалне штете.

Члан 11.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зарату, у складу са законом, овим уговором

и уговором о раду

- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и
- здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- запосленом пружи обавештење о условима рада,
- организацији рада, обавезама запослених и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Забрана дискриминације

Члан 12.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. Дискриминација из претходног става овог члана забрањена је у односу на:

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;

- образовање, оспособљавање и усавршавање;
- напредовање на послу;
- отказ уговора о раду.

Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 12. овог уговора које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 14.

Дискриминацијом се сматра прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 10. овог уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 15.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 12. и 13. овог уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом

Радни односи**1. Заснивање радног односа****1.1 Услови за заснивање радног односа****Члан 16.**

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

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на пословима.

Правилник доноси послодавац.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или староца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Инвалидна лица заснивају радни однос са

послодавцем под условима и на начин утврђен законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 17.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које 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 правима из члана 7. овог уговора. Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који

нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

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

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са послодавцем под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

1.2 Уговор о раду

Члан 18.

Радни однос заснива се уговором о раду. Уговор о раду закључују запослени и директор.

Послодавац може, пре заснивања радног односа, вршити проверу стручних и психофизичких способности кандидата.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад

Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 20.

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

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор или лице које директор овласти

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни

однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 21.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
 - лично запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
 - врсту и степен стручне спреме и занимање запосленог;
 - назив и опис послова које запослени треба да обавља;
 - место рада;
 - врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
 - време трајања уговора о раду на одређено време;
 - дан почетка рада;
 - радно време (пуно, непуно или скраћено);
 - новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - елементе за утврђивање основне зараде;
 - време трајања дневног и недељног радног времена. Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.
- На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

1.3 Ступање на рад

Члан 22.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

Члан 23.

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

1.4 Пробни рад

Члан 24.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са правником.

Члан 25.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи пет радних дана.

Члан 26.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац,

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне спо-

собности, престаје радни однос истеком рока одређеног уговором о раду.

1.5 Радни однос на одређено време

Члан 27.

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 24 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

Члан 28.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности, као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

1.6 Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 29.

Послодавац може да заклучи уговор о раду

послове које су прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених правилником о систематизацији, мора да испуњава следеће услове за рад: да је извршилац мушког пола, да није млађи од 18 година и да поседује посебне здравствене и психофизичке способности.

Послови са посебним условима рада утврђују се правилником, предузећа. Посебним условима рада сматрају се нарочито:

- услови рада у којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења (рад у историјама загађеним хемијским, физичким и биолошким штетностима;
- рад под дејством штетних зрачења;
- рад на високој или ниској температури; и други услови рада који штетно утичу на здравље запосленог); специфични технолошки процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду:
- специфични захтеви радног места који, у циљу безбедног рада, условљавају посебне здравствене, физичке и психофизичке способности запосленог за рад.

1.7 Радни однос са непуним радним временом

Члан 30.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом на неодређено

или одређено време.

Правилником из члана 16. овог уговора утврђују се послови са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом, овим уговором или уговором о раду друкчије одређено.

Члан 31.

Запослени који ради непуним радним временом код једног послодавца може за остаток радног времена да заснује радни однос код другог послодавца тај начин оствари пуно радно време.

1.8 Приправници

Члан 32.

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 школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником из члана 16. овог уговора.

Правилником члана 16. овог уговора утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником, ако законом није друкчије одређено.

Члан 33.

Уговором о раду утврђује се да приправник за време трајања приправничког стажа има сва права, обавезе и одговорности која про-

изилазе из радног односа.

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

Члан 34.

Приправник који је положио приправнички испит распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи стручни испит престаје радни однос код послодавца, у складу са законом и овим уговором.

2. Радно време

2.1 Пуно радно време

Члан 35.

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

Радно време може износити и краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

2.2 Непуно радно време

Члан 36.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са овим уговором.

2.3 Скраћено радно време

Члан 37.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом, овим уговором другим општим актом послодавца, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Правилником из члана 16. овог уговора утврђују се послови са скраћеним радним временом.

Скраћено радно време из става 1. овог члана, утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

2.4 Прековремени рад

Члан 38.

На захтев послодавца, 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 (у даљем тексту: прековремени рад).

Запослени не може да ради прековремено

дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

2.5 Распоред радног времена

Члан 39.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу траје осам часова.

Члан 40.

Послодавац је дужан да обавести запосленог распореду и промени распореда радног времена, најмање пет дана пре промене распореда радног времена осим ако је до промене дошло услед замене изненада одсутног радника.

2.6 Прерасподела радног времена

Члан 41.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 42.

У случају прерасподеле радног времена,

радno време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 43.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 37. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 44.

Запосленом који у одређеном периоду од шест месеци у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 41. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који може бити дужи од 30. дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана, запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 45.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запослено) жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота психофизичке ометености, само уз писмену сагласност запосленог са дететом са тежим степеном

Члан 46.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови преховременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

Члан 47.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду.

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

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Члан 48.

Ако је рад организован у сменама, мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дужег од једне радне недеље, уз његову писмену сагласност.

3. Одмори и одсуства**3.1 Одмор у току дневног рада****Члан 49.**

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

Запослени који ради дужег од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време из ст.1, 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 50.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор или друго лице које он овласти.

3.2 Дневни одмор**Члан 51.**

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

3.3 Недељни одмор

Члан 52.

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

3.4 Годишњи одмор

Члан 53.

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

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом.

Члан 54.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним овим уговором, а најмање 20 радних дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу радног искуства, сложености послова радног места, односно доприноса запосленог радном месту, здравственог стања запосленог или члана уже породице (инвалид) и посебних отежаних услова рада.

Члан 55.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима, и то:

1. По основу стручне спреме:

1) запосленом са VII степеном стручне спреме у овај степен разврставају се лица са завршеним високим образовањем (завршен факултет) стеченим према прописима који су важили до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. септембар 2005), као и лица које су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним академским студијама у трајању од 4 године, специјалистичким струковним студијама у трајању од 4 године, као и академске студије мастер 5 радних дана;

2) запосленом са VI степеном стручне спреме у овај степен разврставају се лица са завршеним вишим образовањем у трајању до три године стеченим према прописима који су важили до ступања на снагу прописа о високом образовању, као и лица која су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним струковним студијама првог степена, као и на основним академским студијама првог степена у трајању од најмање три године, чијим завршетком се стиче први степен високог образовања из одговарајуће области - 4 радних дана;

3) запосленом са V степеном стручне спреме – завршено једногодишње специјалистичко образовање након средњег образовања или завршено петогодишње средње

образовање. У овај степен разврставају се и запослени за висококвалификоване раднике 3 радна дана;

4) запосленом са IV степеном стручне спреме – завршено четворогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за IV степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица завршеном стручном школом у трогодишњем трајању, пре него што је школовање постало четворогодишње – 2 радна дана;

5) запосленом са III степеном стручне спреме завршено трогодишње средње образовање завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за III степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица завршеном двогодишњом средњом школом пре него што је школовање постало трогодишње 2 радна дана;

6) запосленом са 11 степеном стручне спреме завршено основно образовање и одговарајући програм за II степен стручне спреме. У овај степен разврставају се полу-квалификовани радници и лица са завршеним двогодишњим заједничким основама средњег усмереног образовања 1 радни дан;

7) запосленом са 1 степеном стручне спреме завршено основно образовање. У овај степен разврставају се и лица без стручне спреме, односно НК радници 1 радни дан;

2. По основу услова рада:

1) за рад на радним местима са повећаним ризиком за 3 радна дана,

2) за редован рад суботом, недељом и рад

у сменама за 2 радна дана,

3) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада (у води, на хладноћи, под земљом, на изузетно високим температурама и сл.) за 5 радних дана;

3. По основу радног искуства:

1) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу за 4 радна дана,

2) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу за 3 радна дана,

3) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу за 2 радна дана,

4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу за 1 радни дан;

4. По основу инвалидности за 5 радних дана;

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

2) самохраном родитељу са дететом до 14 година за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан за 5 радних дана.

Годишњи одмор по свим критеријумима из

става 1. овог члана не може да се користи у трајању дужем од 30 радних дана.

Члан 56.

Запосленом са 30 година пензијског стажа, односно са 55 година живота и запосленој са 25 година пензијског стажа, односно са 50 година живота утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Члан 57.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не рачунају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Члан 58.

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

Члан 59.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у

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

Члан 60.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси послодавац у писаној форми и доставља запосленом 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

Члан 61.

Запослени има право на накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене уговором о раду ако кривицом послодавца не искористи нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године.

Послодавац ће исплатити накнаду због неискоришћеног годишњег одмора у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене уговором о раду запосленом, који не искористи нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, у следећим случајевима:

- услед престанка радног односа због губитка радне способности;

- услед престанка радног односа и остваривања права на пензију.

2.2 Одсуство уз накнаду зараде (плаћена одсуство)

Члан 62.

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

- 1) ступања у брак – 5 радних дана,
- 2) порођаја супруге или усвојење детета – 5 радних дана,
- 3) порођај другог члана уже породице – 1 радни дан,
- 4) смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – 5 радних дана,
- 5) смрти брата или сестре запосленог – 3 радна дана,
- 6) смрти усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим – 2 радна дана,
- 7) теже болести члана уже породице – 5 радних дана,
- 8) селидбе сопственог домаћинства:
 - а) на подручју истог насељеног места – 2 радна дана,
 - б) ван подручја места становања – 3 радна дана,
- 9) полагања испита у оквиру стручног

усавршавања или образовања – 5 радних дана,

10) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом – 3 радна дана 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана,

12) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3–5 радних дана,

13) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви 2 радна дана,

14) припреме за одлазак на одслужење војног рока (изузев цивилног служена) – 3 радна дана

Члановима уже породице, у смислу уговора, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца. Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 2, 4, 7, 11. и 13. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Члан 63.

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

2.3 Неплаћено одсуство

Члан 64.

Ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен може му се одобрити неплаћено одсуство у календарској години, и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (магистратура, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу до 30 дана;
- 2) ради неговања члана уже породице до 5 дана; 3) ради обављања личних послова до 7 радних дана;
- 4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству 2 радна дана.
- 5) на образложени захтев запосленог до 3 месеца по одлуци директора предузећа.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђују се решењем директора.

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

2.4 Мировање радног односа

Члан 65.

Запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим уговором другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
 - упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно техничке
 - или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва; привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 199. закона;
 - избора, односно именована на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;
 - издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.
- Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно до-

служења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца. Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународне или просветне сарадње, у дипломатска конзуларна и друга представништва.

2.5 Стручно усавршавање и стипендирање

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада у складу са законом и општим актом послодавца.

Послодавац може запосленом који се самоиницијативно образује, стручно оспособљава и усавршава одобрити средстава за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање под условима предвиђен општим актом послодавца. начин

Трошкови образовања, стручног оспособљавања усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да надокнади послодавцу трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Заштита на раду

Члан 67.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду и општег колективног уговора.

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

Члан 68.

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 предузећа.

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

Висину премије осигурања утврђује директор предузећа уз учешће представника синдиката а у складу са законским одредбама.

Члан 69.

Запослени су дужни да обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико ванредним превентивно запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и 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 70.

Запослени је одговоран ако не користи или 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 кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 71.

За учествовање на спортским и радно-производним такмичењима, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, у висини од 0,50% до 1% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора на посебан рачун синдиката. Сви запослени имају подједнако право да исти користе уколико се не ремети процес рада предузећа.

Члан 72.

Послодавац је дужан да под једнаким усло-

вима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Члан 73.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца.

Постојање и висина штете, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђују се у складу са законом.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**Члан 74.**

Колективним уговором код послодавца у складу са законом и овим уговором уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

Члан 75.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се наведену област.

Члан 76.

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 ружује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

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

Члан 77.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 78.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и 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.

Члан 79.

Запослени има право да одбије да ради, уз право на накнаду зараде:

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 смислу члана 29. овог уговора, за рад на радном месту са повећаним ризиком;

3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика мерама за њихово отклањање, на словима 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.

Члан 80.

Када запосленом 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, нити чини повреду радне обавезе, односно има право на накнаду зараде.

Послови са повећаним ризиком

Члан 81.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- да има прописану стручну спрему;
- да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком;
- да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- да није млађи од 18 година;
- да није инвалид рада.

Члан 82.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди 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.

Члан 83.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере

Члан 84.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности,

у складу са општим актом.

Члан 85.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 86.

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора уређују се овим уговором.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 87.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

- престанка радног односа код послодавца,
- подношења оставке,
- неповерења више од половине од

укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединственим матичним бројем грађана и потписима запослених.

У случају става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 88.

Послодавац је дужан представника запослених за безбедност и здравље на раду информисати најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 89.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

- са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,
- о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- о другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 90.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности, а који се тичу безбедности и здравља на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Члан 91.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- овлашћено лице послодавца;
- лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца:
- руководиоца дела процеса рада; -одбор за безбедност и здравље на раду;
- одбор репрезентативног синдиката.

Члан 92.

Лице за послове безбедности и здравља на раду ход послодавца дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере активности, уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести овлашћено лице послодавца.

Члан 93.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- непосредно комуницира са запосленима;
- прима усмене и писане представке запослених;
- непосредно комуницира са руководиоцима/организаторима процеса рада;
- непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
- даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези са применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 94.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама одбора за безбедност и здравље на раду као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са општим актом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 95.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информисе о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

Одбор за безбедност и здравље**Члан 96.**

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- представници које именује послодавац.

Број и састав одбора за безбедност здравље на раду уређује се колективним уговором код послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати. Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања

иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 97.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан овим уговором.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова. Председник одбора за безбедност и здравље на раду увек је из реда представника запослених. Правилником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 98.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

- буде информисан о резултатима процене ризика;
- остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
- даје предлоге учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запосле-

них, као и о спроведеним мерама;

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

- упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада; разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези

- са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца; разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по

- живот и здравље; ж

- разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

- разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду

и даје одговарајуће мишљење у сугестије;

- разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 99.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подр-

шку, у складу са општим актом.

Члан 100.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Члан 101.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац,

Члан 102.

Одбор за безбедност и здравље на раду уз консултацију са послодавцем остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијским органом.

Средства и опрема за личну заштиту

Члан 103.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика.

Осигурање запослених

Члан 104.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

Члан 105.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац издваја средства у складу са општим актом и програмом пословања.

Члан 106.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

Заштита омладине

Члан 107.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- на којима се претежно обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или

- на великој висини;

- који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрација;

- који би, на основу налаза надлежног

здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из претходног става, тач. 1. и 2. само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у напред наведеним случајевима обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

Заштита материнства

Члан 108.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама.

Запослена жена за прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и

здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу. Жена са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу њене писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 109.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена може да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих

разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Право из става 4. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 110.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 109. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 109. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 111.

Ако запослена жена роди мртво дете или

ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 109. став 3. овог уговора.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 112.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са

половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 113.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу,

а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења и један од усвојилаца. За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 114.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 115.

Права из члана 114. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ

детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 116.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота. За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом и овим уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

Заштита инвалида

Члан 117.

Запосленом особи са инвалидитетом послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности у складу са законом.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Члан 118.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 117. овог уговора.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 119.

Запослени је дужан да обавести послодавца најкасније у року од три дана, од дана на-

ступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, томе достави послодавцу писмену потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад, У случају теже болести, потврду става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу 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 послодавац 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.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 120.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду. Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Зарада, накнада зарада и друга примања

Зарада

Члан 121.

Запослени имају право на одговарајућу за-

раду, која се састоји из:

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

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 122.

Зараде се обрачунавају и исплаћују, у складу са законом и планиране масе средстава за зараде у годишњем програму пословања послодавца на који сагласност даје оснивач.

Члан 123.

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

1. основне зараде;
2. дела зараде за радни учинак;
3. увећане зараде.

Основна зарада

Члан 124.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа;
- коефицијента послова радног места;
- месечног фонда остварених часова рада.

Члан 125.

Вредност радног часа утврђује се годишњим планом пословања и програма рада на који сагласност даје оснивач, а најкасније до краја децембра текуће године за наредну годину.

Уколико се годишњим програмом пословања и програмом рада не утврди вредност радног часа у року одређеном у ставу 1. вредност радног часа се утврђује у висини минималне цене рада утврђене одлуком Владе Републике Србије све док се изменама и допунама не утврди вредност радног часа. Уколико се у току пословне године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из става 1. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима у оквиру расположиве масе.

Члан 126.

Коефицијент послова радног места утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, нивоа квалификације, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља, на процес и резултате рада.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова утврђује се општим актом.

Коефицијенте послова радних места из става 1. утврђују послодавац и репрезентативни синдикат колективним уговором код послодавца, а на основу акта о организацији и систематизацији послова радних места.

Табеларни преглед коефицијената саставни је део колективног уговора код послодавца и правни основ за утврђивање основне зараде запосленог уговором о раду.

Вредност коефицијента послова свих радних места у предузећу кретаће се у распону од 1 до 3 између најнижих и највиших коефицијената.

Члан 127.

Новчани износ основне зараде запосленог, који се уговара уговором о раду, обрачунава се множењем вредности радног часа за текући месец, коефицијента посла радног места и месечног фонда часова рада.

Новчани износ основне зараде утврђен уговором о раду запосленог мења се у зависности од промене вредности радног часа и месечног фонда часова рада у месецу за који се обрачунава зарада

Део зараде за радни учинак**Члан 128.**

Основ за утврђивање резултата рада запосленог јесте резултат рада на радном месту и радни учинак запосленог

Укупна маса за расподелу зарада запосленима по основу резултата рада и радног учинка може се вршити из средстава издвојених за зараде у годишњем програму пословања, и чине највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 129.

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

Вредност коефицијента, из става 1. овог члана, саставни је део овог колективног уговора приказан кроз табеларни прегледа на основу договора између послодавца и репрезентативног синдиката у предузећу.

Групе послова	Врсте послова према сложености, одговорности, потребне стручне спреме и условима рада	Коефицијенти
I	Најједноставнији послови	1,00-1,02
II	Послови полуквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада	1,02-1,05
III	Средње сложени средње стручне спреме у III и IV степену, КВ и ВКВ радника производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послови руковања средствима рада, машинама постројењима	1,03-1,10
IV	Сложени послови средње стручне спреме у III, IV и V степену, КВ и ВКВ радника за припрему, руковођење и праћење процеса рада у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката	1,03-1,18
V	Мање сложени и специјализовани послови више или високе стручне спреме везане за организационо оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада и слично	1,10-1,38
VI	Сложени послови више или високе стручне спреме стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођење процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада и слично, руководиоци сектора, севови служби (руководиоци организационих јединица)	1,10-1,48
VII	Најсложенији руководни послови више и високе стручне спреме у процесу рада комуналних делатности (извршни директори, директор)	1,50-2,10

Члан 130.

Основна зарада из члана 124. овог уговора може се исплатити и у већем износу на основу следећих критеријума:

- квалитета благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- радне дисциплине;
- одговорности према раду и средствима рада;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса делатности послодавца.

Члан 131.

Остварени резултати рада запосленог утврђују се:

- на основу норматива за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити,
- на основу оцене радног доприноса кад се радни учинак не може мерити.

Члан 132.

Оцену радног доприноса кадасе радни учинак не може мерити даје послодавац на предлог непосредног руководиоца на основу

следећих критеријума:

- оствареног обима планираних послова;
- извршења посла у року;
- квалитета обављеног посла;
- креативности;
- самоиницијативности и др.

Члан 133.

Код послова код којих се радни учинак не може мерити из члана 132, зарада запосленог може се увећати, односно умањити за најмање 5%.

Радни учинак запосленог из става 1. овог члана утврђује послодавац на образложени предлог руководиоца запосленог.

Увећање зарада запосленима може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец утврђене годишњим програмом пословања.

Члан 134.

Послодавац обезбеђује исплату зараде за запослене у предузећу за текући месец најкасније до краја наредног месеца.

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

Увећана зарада

Члан 135.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадни

дан,

- ноћни рад,
- додатак на зараду по основу времена проведеног у радног односу (минули рад),

Члан 136.

Основна зарада запосленог увећава се, и то:

- за рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан 110% од основице;
- за рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности коефицијента радног места 26% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена 26% од основице;
- за рад недељом, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде најмање 10% од основице,
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу 0,4% од основице.

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

Накнада зараде

Члан 137.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини про-

сечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, и то за време:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором;
- 3) одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
- 4) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца,
- 5) за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;
- 6) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
- 7) одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
- 8) присуствовања седницама државних органа и њених тела, седницама органа синдиката у својству члана;
- 9) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца.
- 10) учешћа на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и др. облика стваралаштва,
- 11) привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је на-

ступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

(1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,

(2) почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада става 1. тачке 11. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 138.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, 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;

- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање проузроковало непосредну

- опасност по живот и здравље запосленог или других лица;

- коришћења годишњег одмора или плаћеног одсуства;

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

- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или

- професионалним обољењем;

- давања крви, ткива и другог дела тела;

- одазивања позиву војних и других органа;

- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

- присуствовања седници Скупштине општине, њених тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 139.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана, и то у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Запослени има право на накнаду зараде за

време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу до 30 дана, и то у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Накнада трошкова

Члан 140.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- за превоз на рад и са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

- за време проведено на службеном путу у земљи;

- дневницу у висини од 5% просечне зараде запосленог у привреди Републике Србије према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

- за ноћење на службеном путовању, према поднетом рачуну, осим у хотелу прве категорије;

- за превоз у обављању службеног путовања у висини цене превоза за одобрено средство превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага;

- за коришћење телефона, телефакса и интернета у службене сврхе на службеном путу у висини стварних трошкова;

- за време проведено на службеном пу-

товању у иностранству дневница у висини утврђеној прописом Владе Републике Србије;

- за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру;

- за повећане трошкове смештаја исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне зараде запосленог у привреди Републике Србије према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана, и трошкове исхране и смештаја.

Члан 141.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак на рад и повратак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих, уколико није обезбеђен превоз запосленог.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на надокнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка на рад и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линије и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Запослени који нема могућност да при доласку на рад и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде превозника.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Члан 142.

Послодавац накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада врши исплатом у новцу у

висини цене месечне претплатне карте у наредном месецу за претходни месец, односно у висини износа цене појединачне карте на линије и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта на основу броја дана доласка на рад и одласка са рада.

Послодавац је дужан да од овлашћених превозника обезбеди потврде о цени појединачних карата и претплатних карата.

Запослени је дужан да послодавцу да изјаву о месту становања и превоза који користи за долазак на рад и одлазак са рада.

Члан 143.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну накнаду за трошкове исхране у

току рада у висини од 250 динара дневно са припадајућим порезима и доприносима.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Нето износ накнаде за трошкове исхране у току рада биће утврђен планом и програмом пословања који ће пре усвајања од стране оснивача споразумно утврдити послодавац и репрезентативни синдикат.

Запослени има право на регрес коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 2. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди послодавац.

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.

Друга примања

Члан 144.

Послодавац је дужан да запосленом исплати

друга примања која не улазе у зараду, и то:

- Отпремнину при одласка у пензију најмање у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, или три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог,

- Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти супружника и ванбрачног партнера, деце (деца рођена у браку и ван брака, пасторан, усвојеник и усвојитељ) и родитеља запосленог у висини неопорезованог износа у складу са законом о порезу на доходак грађана;

- у случају смрти детета уколико су оба родитеља запослена у предузећу право на накнаду припада само једном родитељу;

- У случају смрти родитеља уколико су у предузећу запослена рођена браћа или сестре право на накнаду припада само једном од запослених;

- Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог припада брачном другу и деци, а родитељима само у случају да запослени нема брачног друга и децу;

- Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

- Давање накнаде запосленим женама за 8. март у висини коју својом одлуком одреди послодавац.

Члан 145.

Послодавац може деци запосленог узраста до 12 година живота да обезбеди поклон за

Божих и Нову годину у вредности до неопорезивог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана. Право из претходног става, деца чија су оба родитеља запослена у предузећу, могу остварити само преко једног запосленог родитеља.

Члан 146.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу.

Одлуку о исплати и начину исплате других примања из става 1. овог члана доноси послодавац.

- за 10 година у висини 1 зараде,
- за 20 година у висини 1,5 зараде;
- за 30 година у висини 2 зараде;
- за 40 година у висини 3 зараде

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна нето зарада по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члан 147.

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

Послодавац може, поред осигурања из става 1. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеном колективним уговором код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

Члан 148.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да донесе Одлуку о одобравању зајма запосленима ради набавке зимнице, огрева и уџбеника.

Висину, услове давања и рок отплате зајма, својом одлуком одређују директори синдикат.

Солидарна помоћ

Члан 149.

Запослени а право на солидарну помоћ за случај:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице у висини цене ортопедских помагала по рачуну, уз обавезу запосленог да по добијању средстава од Републичког засода за здравствено осигурање, иста рефундира предузећу:
- здравствене рехабилитације запосленог;
- настанак теже инвалидности запосленог;
- набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- поклон у висини једне просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате за рођење детета запосленог

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1-6. овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са обезбеђеним средствима, а највише до висине три

просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Висина солидарне помоћи из става 3. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара без пореза и доприноса.

Минимална зарада

Члан 150.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленом се оже исплаћивати минимална зарада. Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у предузећу, исплаћује се у висини минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Члан 151.

Послодавац може минималну зараду исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз сагласност синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току

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

Престанак радног односа

Опште одредбе о престанку радног односа

Члан 152.

Радни однос престаје:

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

Члан 153.

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

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

- ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а може да му се обезбеди обављање других послова даном достављања правоснажне одлуке;

- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци даном ступања на издржавање казне;

- ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада даном почетка примењивања те мере;

- у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 154.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог. Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 155.

Запослени право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Отказ од стране послодавца

Члан 156.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, и то:

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

- ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у смислу Закона о раду.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду који својом кривицом повреду радне обавезе, и то:

- ако несавесно немарно извршава радне обавезе;

- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

- не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да на-

стави рад код послодавца;

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу Закона о раду

- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава односно употребе

- алкохола или других опојних средстава у току радног времена;

- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

- због уношења оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених или трећих лица, односно нанети штета имовини послодавца и личној имовини;

- због изазивања нереди или учествовања у тучи;

- због изазивања свађе или учествовања у свађи која ремети процес рада и изазива ометање других запослених у раду,

- због неоправданог одбијања сарадње са другим запосленим у вршењу посла;

- због понашања којим се омаловажавају или вређају други запослени, корисници или друга лица са којима се долази у контакт у обављању свог посла;

- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. Закона о раду;

- ако запослени одбије закључење анек-

са уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10. Закона о раду.

Члан. 157.

Послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, да откаже уговор о раду или изрекне неку меру предвиђену овим уговором ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује комисија коју образује директор, састављена од најмање три члана од којих је један представних организације синдиката а остали чланови комисије бирају се из редова запослених са најмање истим степеном стручне спреме као запослени чије се знање и способности проверавају, који раде на истим или сличним пословима.

Члан 158.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 156. овог уговора, запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из претходног става послодавац је дужан да наведе основ за давање отка-

за, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Послодавац може да, у случају да постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана;
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца која се извршава обуставом од зараде на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 159.

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

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- одслужење или дослужење војног

рока;

- чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- деловање у својству представника запослених у складу са законом;
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу с законом и овим уговором.

Поступак у случају отказа

Члан 160.

Отказ уговора о раду из члана 156. став 1. тачна 1, ст. 2. и 3. истог члана послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 156. став 1. тачка 2. овог уговора послодавац може дати запосленом, најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Уговор о раду отказује се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да

достави решење у смислу претходног става овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења из става 1. овог члана, осим ако истим није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

Члан 161.

Уговор о раду отказује се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу претходног става овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења из става 1. овог члана, осим ако није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана

пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

Члан 162.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из претходног става послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 163.

Запослени коме је уговор о раду отказан зат не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању најмање месец дана, а најдуже 3 месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 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 или запосленим кога он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обез-

беђује нахнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привременем спречености за рад.

Вишак запослених

Члан 164.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за максимално 10 запослених од укупног броја запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе послодавац када утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 165.

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

Члан 166.

Програм нарочито садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца,
- преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног
- радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежно за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Члан 167.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца, применом критеријума утврђених законом и колективним уговорима.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим колективним уговором.

Члан 168.

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 1. и 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 169.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењују се следећи критеријуми:

- број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
- дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
- здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
- број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Запосленој жени са дететом до две године живота, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њеним радом.

Члан 170.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленом са одређеним годинама стажа осигурања утврђених посебним, односно колективним уговором код послодавца.

Члан 171.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у износу од 50% зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца као и код повезаних лица у складу са законом, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца који претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 172.

Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана

достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 173.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати:

- запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета или са дететом до 2 године старости;
- запосленом чије дете тешки инвалидитет;
- запосленом самохраном родитељ,
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова.

Члан 174.

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

Члан 175.

Надзорни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма пре-

структурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Социјалним програмом могу се утврдити другачији критеријуми и отпремнине у већим износима од износа утврђеним овим уговором.

Уколико се средства за исплату отпремнина по основу решавања технолошког вишка обезбеђују из буџета оснивача, критеријуми за утврђивање висине примењиваће се из програма за решавање технолошког вишка запослених, који закључе оснивач и репрезентативни синдикати.

Накнада штете

Члан 176.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу 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 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 и ко је штету проузроковао утврђује послодавац, у складу са оп-

штим актом, односно уговором о раду.

Члан 177.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем.

Директор је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

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

Члан 178.

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 радиу. Директор образује комисију и заказује расправу о одговорности запосленог за настану штету.

Члан 179

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 ценов-

ника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 180.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог надлежни орган послодавца доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 181.

Надлежни орган послодавца може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојала пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву. Ако запослени не пристане да надокнади штету или у утврђеном року од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, исту не надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 182.

Надлежни орган послодавца може у оправданим случајевима делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном осло-

бађању од накнаде штете, директор ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 183.

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 уговором о раду.

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 на накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 184.

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

Удаљење запосленог са рада

Члан 185.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- уколико је против њега започето кривично гонење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину у вредности већој од 30.000 динара;
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисципли-

не или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 162.

Члан 186.

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

Члан 187.

Удаљење запосленог са рада из члана 185. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 156. овог уговора.

Члан 188.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу одредаба овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 186. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 189.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 187. и 188. овог уговора, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 189. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега

одбијена, али не због ненадлежности;

- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Измена уговора о раду

Члан 190.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс - уговора):

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

- ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са одредбама овог уговора;

- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;

- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 166. овог уговора;

- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде и других примања запосленог,

- у другим случајевима утврђеним законом.

Одговарајући посао у смислу става 1. тач. 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтевају иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 191.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан

да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из претходног става.

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

Члан 192.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта

послодавца, односно његовог организационог дела;

- ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на ради повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из претходног става само уз лични пристанак.

Члан 193.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из претходног става и у другим случајевима утврђеним овим уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада уколико су испуњени услови из става 1. овог члана.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време. Уговором о раду запосленом не могу се утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

**Остваривање и заштита права
запослених****Опште одредбе****Члан 194.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запо-

слени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

Запосленом се у писменом облику лично доставља сваки позив, обавештење, решење или било који други акт који се односи остваривање права, обавеза и одговорности образложењем и поуком о правном леку, уз његов потпис да је исто примио. радног односа, са

У случају да је запослени одсутан са рада из било ког разлога, или није у могућности да непосредно прими акт из става 3. достава се врши слањем препоручене пошिल्ке или телеграма. последњу адресу коју је запослени пријавио у предузећу.

Уколико запослени одбије пријем аката, ако је његова адреса непозната, или се достава не може извршити слањем препоручене пошिल्ке или телеграма из било ког разлога, достављање се врши истицањем на огласној табли предузећа, а по протеклу рока од осам дана сматра се да је достављање запосленом извршено.

Заштита појединачних права**Члан 195.**

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање решити споразумно.

Спорна питања у смислу овог члана решава арбитар.

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

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос. Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно. Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 196.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени власти, може да покрене спор пред надлежним судом

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Права запослених код промене послодавца

Члан 197.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом послодавац следбеник

преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца. Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника пот-

пуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе.

Послодавац претходник је дужан да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника. писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од 5 радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање 2 године од дана промене послодавца, осим ако пре истена тог рока:

- истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
- код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Послодавац претходник послодавац следбеник дужни су да најмање 30 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код послодавца о

- датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- разлозима за промену послодавца;
- правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање;
- послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да у циљу очувања социјално-економског положаја запослених

обезбеде услове за рад запослених који прелазе на рад код послодавца следбеника;

- запослени из претходног става код послодавца следбеника не могу бити проглашени запосленима чијим радом престаје потреба технолошки економски или организациони и не може му се отказати уговор о раду, у периоду од 5 година од датума промене послодавца.

Организовање процеса штрајка

Члан 198.

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

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

Члан 199.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да предузеће пружа услуге које су од значаја за функционисање града.

Члан 200.

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

Услови за рад синдиката

Члан 201.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 202.

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

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

Члан 203.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди техничко-про-

сторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

- да омогући председнику поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или Републике изабраног у органе Синдикалне централе да професионално обавља функцију, 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 синдикалне подружнице синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције у складу са Законом о раду;

- да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (не репрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, у складу са законом;

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

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

- да се мишљења и предлози репрезен-

тативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на них определи;

- да председника репрезентативног синдиката позива седнице Надзорног одбора када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 204.

Председник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката. Број плаћених часова на који председник репрезентативног синдиката има право: на 10 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 20 чланова и по један час месечно за сваких следећих 5 чланова.

Ако синдикат има мање од 20 чланова, има право на сразмерно мање плаћених часова.

Члан 205.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и по престанку функције због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату, ако представник запослених постула у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организа-

ционных делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику. Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 206.

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

Мирно решавања спорова

Спорови у закључивању и у примени овог колективног уговора (колективни радни спор)

Члан 207.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог уговора, остваривание 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.

Посебне одредбе

Рад ван радног односа

Привремени и повремени послови

Члан 208.

Послодавац може, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, у складу са законом.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање и право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења. Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

Уговор о делу

Члан 209.

Послодавац може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самоеталну израду или оправку одређене ствари, или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

Уговор о заступању или посредовању

Члан 210.

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање

или посредовање друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 211.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи: ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци; са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, овим уговором или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог уговора.

Допунски рад

Члан 212.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена. Уговором о допунском раду утврђују се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Учешће у управљању

Члан 213.

Члан Надзорног одбора из реда запослених који испуњава законске услове именује се на основу изјашњења свих запослених уколико има више од једног кандидата.

Поступан за бирање члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара директор заједно са репрезентативним синдикатима.

Надзорни одбор за свој рад одговара Скупштини општине Власотинце.

Члан 214.

У циљу заштите социјално-економског положаја запослених, репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, реструктурирања организационим променама поверавања делатности од стране оснивача или уговарање концесија.

Члан 215.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

Преговарање и закључивање колективног уговора

Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 216.

Поступак за измену и допуну овог уговора

покрећу учесници овог уговора.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку на који је и закључен, а на основу писаног предлога учесника уговора.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

Важење и отказ колективног уговора

Члан 217.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 30 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Припрему предлога новог уговора врши комисија на предлог потписника овог уговора.

Члан 218.

Важење овог уговора може престати и пре рока 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 овог уговора могу покренути поступак закључивања новог, уколико се за стекну законски услови.

Члан 219,

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 220.

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

Члан 221.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за јавна предузећа на територији Републике Србије.

Члан 222.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику града Лесковца.

ОПШТИНА ВЛАСОТИНЦЕ

01 Број: 403-89 од 07.05.2025.

ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАЛНЕ
ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЈКП “ВОДОВОД”

Власотинце Негован Стојановић

ДИРЕКТОР ЈКП “ВОДОВОД”

ВЛАСОТИНЦЕ

Звонко Илић

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНЕ ВЛАСОТИНЦЕ

Братислав Петровић

САДРЖАЈ**АКТ ЈП УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА ЛЕСКОВАЦ**

199. ОДЛУКУ О ДОНОШЕЊУ ПРВИХ ИЗМЕНА И ДОПУНА СЕПАРАТА О ТЕХНИЧКИМ УСЛОВИМА ИЗГРАДЊЕ 1305

АКТ ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ БОЈНИК

200. РЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА И ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ ЗА ИЗРАДУ, ПРЕЋЕЊЕ РЕАЛИЗАЦИЈЕ И ИЗРАДУ ИЗВЕШТАЈА О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПРОГРАМА КОРИШЋЕЊА СРЕДСТАВА БУЏЕТСКОГ ФОНДА ЗА РАЗВОЈ ПОЉОПРИВРЕДЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ БОЈНИК..... 1312

АКТ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ ЛЕБАНЕ

201. ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ УНУТРАШЊЕГ УЗБУЊИВАЊА 1314
202. УПУТСТВО О ИЗРАДИ ЕВИДЕНЦИЈЕ ЈАВНИХ СЛУЖБИ, ЈАВНИХ ПРЕДУЗЕЋА И ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЈА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ОПШТИНА ЛЕБАНЕ 1322

АКТ ОПШТИНСКОГ ВЕЋА ОПШТИНЕ МЕДВЕЂА

203. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ 1325
- KT VENDIM PËR PËRDORIMIN E MJETEVE REZERVË TË BUXHETIT AKTUAL..... 1327

АКТ ОПШТИНЕ ВЛАСОТИНЦЕ

204. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ “ВОДОВОД” ВЛАСОТИНЦЕ 1329

