



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ГРАДА ВРАЊА

ГОДИНА XXVIII
БРОЈ 29

В Р А Њ Е
Петак, 29. октобар, 2021. године.

Излази по потреби.
Годишња претплата (аконтација) 20.000,00дин.
Цена овог броја 150,00 динара
Рок за рекламацију 10 дана

Градско веће града Врања, седница одржана дана: 20.10.2021. године
641.

На основу члана 15, 22, 61. и 63. Пословника Градског већа града Врања („Службени гласник града Врања“, број: 29/2020), Градско веће града Врања, на седници одржаној дана: 20.10.2021. године, донело је

РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ОДБОРА ЗА ОБЕЛЕЖАВАЊЕ МАНИФЕСТАЦИЈЕ „ДИГИТАЛНА ЕКСПЕДИЦИЈА - КАРАВАН ДИГИТАЛНИХ ВЕШТИНА, ПИСМЕНОСТИ И БЕЗБЕДНОСТИ“

Члан 1.

Образује се Организациони одбор за обележавање Манифестације „Дигитална експедиција – Караван дигиталних вештина, писмености и безбедности“, у следећем саставу:

председник, др Слободан Миленковић, градоначелник,
заменик председника, др Дејан Тричковић, председник Скупштине града,
чланови:

1. **Зорица Јовић**, заменица градоначелника,
2. **Душан Аритоновић**, начелник Градске управе,
3. **Изабела Савић**, члан Градског већа за ресор туризам и култура,
4. **Данијела Милосављевић**, члан Градског већа за ресор социјална питања и локална самоуправа,

5. **Предраг Бранковић**, руководилац Службе за информационе технологије и комуникације,
6. **Ана Ђерић**, ГИС центар,
7. **Мирослав Николић**, шеф Одсека за послове месних заједница, писарнице и архиве
8. **Ивица Михајловић**, шеф Одсека за грађанска питања,
9. **Владица Ранђеловић**, руководилац Службе за односе са јавношћу
10. **Игор Живковић**, начелник Полицијске управе Врање,
11. **Бобан Антанасијевић**, руководилац Одељења за инспекцијске послове,
12. **Ивица Антић**, руководилац Одељења комуналне милиције,
13. **Ненад Тасић**, руководилац Одељења за буџет и финансије
14. **Зоран Спасић**, Одељење за послове органа града,
15. **Ана Костић**, Одељење за привреду и економски развој,
16. **Зоран Димитријевић**, директор ЈКП „Комрад“,
17. **Стефан Филиповић**, директор ЈУ Туристичка организација града Врања
18. **Лука Трајковић**, координатор Канцеларије за младе и
19. **Мирјана Савов**, шеф Одсека за образовање, информисање, спорт и омладину.

Административно техничке послове за потребе Одбора вршиће Ана Костић, представник Одељења за привреду и економски развој.

Члан 2.

Задатак Организационог Одбора је да предузме све потребне мере и активности у вези са припремом и организовањем свих планираних активности у оквиру обележавања манифестације „Дигитална експедиција – Караван дигиталних вештина, писмености и безбедности“

Члан 4.

Мандат Организационог одбора траје до завршетака задатка из члана 2. овог Решења.

Члан 5.

Решење ступа на снагу даном доношења.

Решење објавити у „Службеном гласнику града Врања“.
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊЕ дана: 20.10.2021. године, број: 06-213/1/2021-04

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА,
др Слободан Миленковић,с.р.

642.

На основу члана 61. и 63. Пословника Градског већа града Врања (Службени гласник града Врања“, број: 29/20), и члана 11. Правилника о суфинансирању мера енергетске санације породичних кућа и станова (Службени гласник града Врања, број: 16/21), Градско веће града Врања дана 20.10.2021. године донело је

**РЕШЕЊЕ
О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ
КОМИСИЈЕ ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ МЕРА
ЕНЕРГЕТСКЕ САНАЦИЈЕ ПОРОДИЧНИХ
КУЋА И СТАНОВА НА
ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА У 2021.
ГОДИНИ**

Члан 1.

У Решењу о образовању Комисије за реализацију мера енергетске санације породичних кућа и станова на територији града Врања у 2021. години бр. 06-149/1/2021-04 и 06-167/2/2021-04 у члану 1. у став 1. тачка „2.“ мења се и гласи:

„2. Драгана Димитријевић, Одељење за буџет и финансије“

Члан 2.

Решење ступа на снагу даном доношења.

Решење објавити у "Службеном гласнику Града Врања".

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊЕ дана: 20.10.2021. године, број: 06-213/2/2021-04

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА,
др Слободан Миленковић,с.р.

643.

На основу члана 13 став 2 Одлуке о јавним паркиралиштима(Службени гласник града Врања број 44/16,2/17,18/17 и 15/19)), члана 61 Пословника о раду Градског већа (Службени гласник града Врања број 29/20), Градско веће града Врања на седници одржаној дана: 20.10.2021. године, донело је:

**РЕШЕЊЕ
О ОДРЕЂИВАЊУ ЈАВНИХ
ПАРКИРАЛИШТА
НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА**

Члан 1.

Овим решењем утврђују се јавна паркиралишта на територији града Врања по зонама са обухватом улица у граду која припадају одређеној зони, на којима ће се вршити наплата услуге коришћења паркинга по зонама и утврђеном времену коришћења, временски период и дозвољено време паркирања у тим зонама, услови и начин коришћења јавних паркиралишта

Члан 2.

На територији града Врања утврђују се следеће зоне за паркирање:

Екстра зона:

1.Краља Стефана Првовенчаног (од раскрснице са улицом Моше Пијаде до раскрснице са улицом Димитрије Туцовића),

2.Др Димитрија Јовчића (од раскрснице са улицом Краља Стефана Првовенчаног до раскрснице са улицом Јована Јанковића Лунге, осим десно скретање из правца раскрснице Јована Јанковића Лунге и Дунавске улице и паркиралиште поред банке Интезе),

3.Београдска (од раскрснице са улицом Краља Стефана Првовенчаног до раскрснице са улицом Хероја са Кошара),

4.Иве Лоле Рибара (паркиралиште испред зграде Јавне установе Библиотека „Бора

Станковић“, од раскрснице са улицом Иве Лоле Рибара до раскрснице са улицом Хероја са Кошара),
5. Хероји са Кошара (од раскрснице са улицом Иве Лоле Рибара до улаза код Библиотеке).

І зона

1. Др Димитрија Јовчића (десно скретање из правца улице Јована Јанковића Лунге и Дунавске улице, паркиралиште иза зграде Лепа Брена, крак),
2. Дунавска
3. Партизанска (паркиралиште код Галерије, паркиралиште од Ватрогасног дома до раскрснице са улицом Иве Лоле Рибара),
4. Кнеза Милоша (од паркинг гараже код Хотела Врање до раскрснице са улицом Змај Јове),
5. Краља Милана,
6. Народног хероја (као и крак иза паркинг гараже код Хотела Врање, гледано ка улици Кнеза Милоша),
7. Вуле Антића,
8. Доситејева,
9. Матије Гупца (од зграде Полицијске управе до раскрснице са улицом Гаврила Принципа),
10. Светозара Марковића,
11. Цара Душана (од зграде Основног суда до раскрснице са улицом Сутјескином),
12. Боре Станковића (од кружног тока до моста испред раскрснице улице Есперанто и улице 1.мај),
13. Генерала Белимарковића.

ІІ зона

1. Јована Хаџивасиљевића,
2. Гаража Текија,
3. Колубарска (од раскрснице са улицом Душана Стаменковића до раскрснице са улицом Пролетерских бригада),
4. Оца Јустина Поповића,
5. Бранислава Нушића,
6. Симе Погачаревића (од кружног тока до раскрснице са улицом Јована Хаџивасиљевића),
7. Ивана Цанкара,
8. Змај Јове (од раскрснице са улицом Кнеза Милоша до раскрснице са улицом Призренска),
9. Хајдук Вељкова,
10. Пролетерских бригада (десна страна коловоза од раскрснице са улицом Пере Мачкатовца до раскрснице са улицом Колубарском, улаза код НИС Петрол),
11. Боре Станковића (од раскрснице са улицом Есперанто и 1.мај до семафоризоване раскрснице код ресторана А2).

Члан 3

Наплата услуге коришћења паркиралишта врши се радним данима у периоду од 07-21 часова и суботом од 07-14 часова.

Недељом се режим не примењује.

Ограничење трајања паркирања у Екстра зони је је 120 минута

Паркирање у Зони 1 и Зони 2 није временски ограничено.

Наплата услуге коришћења паркиралишта врши се у складу са прописаним временским ограничењима или у дневном, месечном и годишњем трајању.

Члан 4.

Решење ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у Службеном гласнику града Врања, а примењиваће се 01. новембра 2021. године.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊЕ дана: 20.10.2021. године, број: 06-213/7/2021-04

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА,
др Слободан Миленковић, с.р.

644.

На основу члана члана 190. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл.гласник РС“, бр. 88/2017, 27/2018, 10/2019 и 6/2020) , и члана 61. и 63. Пословника Градског већа града Врања („Службени гласник града Врања“, бр.29/20) Градско веће на седници одржаној дана 20.10.2021. године, донело је

ПРАВИЛНИК О БЛИЖИМ УСЛОВИМА, КРИТЕРИЈУМИМА, НАЧИНУ И ПОСТУПКУ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА УЧЕНИКА ОСНОВНИХ И СРЕДЊИХ ШКОЛА НА ФИНАНСИЈСКУ ПОДРШКУ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се критеријуми за остваривање права ученика основних и средњих школа на финансијску подршку за учешће на такмичењима и смотрама у складу са Календаром такмичења и смотри ученика основних и средњих школа Министарства просвете, и за учешће у промоцији школе у емисијама телевизија које имају националну фреквенцију.

Члан 2.

Право на финансијску подршку за учешће на такмичењима и смотрема може остварити ученик који учествује на такмичењу или смотри у складу са Календаром такмичења и смотри ученика основних и средњих школа Министарства просвете.

Календар такмичења и смотри ученика доноси Министарство просвете за сваку школску годину.

Право на финансијску подршку приликом учешћа у емисијама телевизија које имају националну фреквенцију може остварити ученик који учествује у снимању емисије ван места пребивалишта.

Члан 3.

Критеријуми за остваривање права на финансијску подршку су следећи:

- да ученик похађа основну или средњу школу на територији града Врања, чији је оснивач Република Србија или град Врање,
- да се такмичи на најмање окружном (међуопштинском) нивоу,
- да се телевизијска емисија снима ван места пребивалишта.

Члан 4.

Висина финансијске подршке зависи од нивоа такмичења или смотре, односно места снимања телевизијске емисије и то:

- за учешће на такмичењу или смотри окружног нивоа у укупном износу од 1.000 динара,
- за учешће на такмичењу или смотри међуокружног нивоа у укупном износу од 2.000 динара,
- за учешће на такмичењу или смотри републичког нивоа у укупном износу од 3.000 динара,
- за учешће на такмичењу или смотри међународног нивоа износ од 15 еура дневно, у динарској противвредности, по средњем курсу НБС на дан подношења Захтева за трансфер средстава.
- за учешће у снимању телевизијске емисије ван места пребивалишта ученика у укупном износу од 1.000 динара.

Члан 5.

Захтев за исплату финансијске подршке школа подноси Одсеку за образовање, културу, спорт, омладину и информисање електронским путем, преко Захтева за трансфер средстава.

1. Уз Захтев за трансфер средстава за финансијску подршку на такмичењу или смотри, школа је у обавези да достави допис који садржи следеће податке:

- списак ученика који иду на такмичење или смотри,
- место и време одржавања такмичења, односно смотре,
- ниво такмичења или смотре,
- обрачун потребних средстава

2. Уз Захтев за трансфер средстава за финансијску подршку за учешће у снимању телевизијске емисије, школа је у обавези да достави:

- позивно писмо телевизије која снима емисију, са датумом и местом снимања,
- списак ученика који учествују у снимању емисије

Члан 6.

Средства за финансијску подршку ученика на такмичењима, смотрема и снимањима телевизијских емисија планирају школе својим Финансијским планом.

Члан 7.

Захтев за трансфер средстава школа доставља Одсеку за образовање, културу, спорт, омладину и информисање најкасније 5 дана пре одржавања такмичења, смотре или снимања телевизијске емисије.

Одељење за буџет и финансије града Врања исплаћује средства школи пре поласка ученика на такмичење, смотри или снимање емисије.

Школа је у обавези да средства за финансијску подршку ученика исплати на текући рачун родитеља.

Члан 8.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења и објављује се у „Службеном гласнику града Врања“.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о ближим условима, критеријумима, начину и поступку за остваривање права на трошкове исхране ученика основних и средњих школа.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊЕ дана: 20.10.2021. године, број: 06-213/3/2021-04

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА,
др Слободан Миленковић, с.р.

Градско веће града Врања, седница одржана дана: 29.10.2021. године
645.

На основу члана 3. Правилника о условима, критеријумима, начину бодовања и поступку за доделу награда успешним студентима (Службени гласник града Врања бр.30/17 и 13/19) и члана 61 Пословника Градског већа града Врања, (Службени гласник града Врања бр.29/2020), Градско веће града Врања, на седници одржаној дана 29.10.2021. године, донело је :

О Д Л У К У
О УТВРЂИВАЊУ НОМИНАЛНОГ
ИЗНОСА НАГРАДА ЗА УСПЕШНЕ
СТУДЕНТЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА
ВРАЊА

Члан 1.

Овом одлуком утврђује се висина награде за успешне студенте у школској 2021/2022 години, у појединачном износу од :

- 20.000,00 динара, за студенте чија је просечна оцена током досадашњих студија најмање 9,25 и
- 30.000,00 динара за студенте чија је просечна оцена током досадашњих студија најмање 9,50

Члан 2.

Средства за доделу награда за успешне студенте обезбеђена су у буџету града Врања за 2021. годину.

Члан 3.

Поступак избора студената којима ће биди додељена награда спровешће Комисија за пријем преглед и састављање ранг листе приспелих пријава учесника конкурса за награду успешним студентима у складу са Правилником о условима, критеријумима, начину бодовања и поступку за доделу награда успешним студентима (Службени гласник града Врања бр.30/17 и 13/19) .

Члан 4.

Одлука ступа на снагу даном доношења.

Одлуку објавити у Службеном гласнику града Врања.
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана: 29.10.2021. године број: 06- 222/1 /2021-04.

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА,
др Слободан Миленковић, с.р

Општинско веће општине Трговиште
646.

Општинско веће општине Трговиште, на основу члана 70. Статута општине Трговиште („Службени гласник Града Врања“ број 03/2019), на седници одржаној дана 12.10.2021.године, доноси:

Р Е Ш Е Њ Е
О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ
РЕЗЕРВЕ

Члан 1.

Одобрава се употреба текуће буџетске резерве у износу од 1.000.000,00 динара са , програмска активност 0009, Програм 15 функционисање локалне самоуправе, функција 112, позиција 53 , економска класификација 49912.Текућа буџетска резерва.

Члан 2.

Средства се преносе у износу од 1.000.000,00 динара на програм 2101-политички систем локалне самоуправе, програмска активност 0002-функционисање извршних органа, функција 111-извршни законодавни орган, позиција 22 , економска класификација 423-услуге по уговору.

Члан 3.

Решење доставити: рачуноводству и архиви.

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављена на огласној табли и службеном гласнику града Врања .
ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ
дана 12.10.2021.године; број 401-213/2021

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНСКОГ ВЕЋА,
Миљана Златковић-Стојановић, с.р.

647.

Општинско веће општине Трговиште, на основу члана 70. Статута општине Трговиште („Службени гласник Града Врања“ број 03/2019), на седници одржаној дана 04.10.2021.године, доноси:

Р Е Ш Е Њ Е
О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ
РЕЗЕРВЕ

Члан 1.

Одобрава се употреба текуће буџетске резерве у износу од 50.000,00 динара са програмска активност 0009, Програм 15 функционисање локалне самоуправе, функција 112, позиција 53, економска класификација 49912.Текућа буџетска резерва.

Члан 2.

Средства се преносе у износу од 50.000,00 динара на програм 1201-функционисање локалне установе културе, програмска активност 0001-функционисање извршних органа, функција 820 - извршни законодавни орган, позиција 154, економска класификација 414-социјална давања запосленима

Члан 3.

Решење доставити: рачуноводству и архиви.

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављена на огласној табли и службеном гласнику града Врања .
ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ
дана 05.10.2021. године; број 401-200/2021

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНСКОГ ВЕЋА,
Миљана Златковић-Стојановић,с.р.

648.

Општинско веће општине Трговиште, на основу члана 70. Статута општине Трговиште („Службени гласник Града Врања“ број 03/2019), на седници одржаној дана 04.10.2021.године, доноси:

РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ
РЕЗЕРВЕ

Члан 1.

Одобрава се употреба текуће буџетске резерве у износу од 3.000.000,00 динара са , програмска активност 0009, Програм 15 функционисање локалне самоуправе, функција 112, позиција 7, економска класификација 49912.Текућа буџетска резерва.

Члан 2.

Средства се преносе у износу од 3.000.000,00 дианра на програм 16-политички систем локалне самоуправе, програмска активност 0001-функционисање извршних органа, функција 110 - извршни законодавни орган, позиција 7, економска класификација 423-услуге по уговору.

Члан 3.

Решење доставити: рачуноводству и архиви.

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављена на огласној табли и службеном гласнику града Врања .
ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ
дана 04.10.2021.године; број 401-194/2021

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНСКОГ ВЕЋА,
Миљана Златковић-Стојановић,с.р.

649.

Општинско веће општине Трговиште, на основу члана 70. Статута општине Трговиште („Службени гласник Града Врања“ број 03/2019), на седници одржаној дана 12.10.2021.године, доноси:

РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ
РЕЗЕРВЕ

Члан 1.

Одобрава се употреба текуће буџетске резерве у износу од 1.000.000,00 динара са , програмска активност 0009, Програм 15 функционисање локалне самоуправе, функција 112, позиција 53 , економска класификација 49912.Текућа буџетска резерва.

Члан 2.

Средства се преносе у износу од 1.000.000,00 дианра на програм 2101-политички систем локалне самоуправе, програмска активност 0001-функционисање извршних органа, функција 110-извршни законодавни орган, позиција 7 , економска класификација 423-услуге по уговору.

Члан 3.

Решење доставити: рачуноводству и архиви.

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављена на огласној табли и службеном гласнику града Врања .
ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ
дана12.10.2021.године; број 401-211/2021

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНСКОГ ВЕЋА,
Миљана Златковић-Стојановић,с.р.

650.

Општинско веће општине Трговиште, на основу члана 70. Статута општине Трговиште („Службени гласник Града Врања“ број 03/2019), на седници одржаној дана 12.10.2021. године, доноси:

**РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ
РЕЗЕРВЕ**

Члан 1.

Одобрава се употреба текуће буџетске резерве у износу од 1.600.000,00 динара са , програмска активност 0009, Програм 15 функционисање локалне самоуправе, функција 112, позиција 53 , економска класификација 49912. Текућа буџетска резерва.

Члан 2.

Средства се преносе у износу од 1.600.000,00 динара на програм 0701-политички систем локалне самоуправе, програмска активност 0002-функционисање извршних органа, функција 451-извршни законодавни орган, позиција 107, економска класификација 4512- капиталне субвенције јавним нефинансијским предузећима.

Члан 3.

Решење доставити: рачуноводству и архиви.

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављена на огласној табли и службеном гласнику града Врања .
ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ
дана 26.10.2021. године; број 45-1760/2021

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНСКОГ ВЕЋА,
Миљана Златковић-Стојановић, с.р.

651.

Општинско веће општине Трговиште, на основу члана 70. Статута општине Трговиште („Службени гласник Града Врања“ број 03/2019), на седници одржаној дана 12.10.2021. године, доноси:

**РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ
РЕЗЕРВЕ**

Члан 1.

Одобрава се употреба текуће буџетске резерве у износу од 1.000.000,00 динара са , програмска

активност 0009, Програм 15 функционисање локалне самоуправе, функција 112, позиција 53 , економска класификација 49912. Текућа буџетска резерва.

Члан 2.

Средства се преносе у износу од 1.000.000,00 динара на програм 2101-политички систем локалне самоуправе, програмска активност 0002-функционисање извршних органа, функција 111-извршни законодавни орган, позиција 42 , економска класификација 426-канцеларијски материјал.

Члан 3.

Решење доставити: рачуноводству и архиви.

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављена на огласној табли и службеном гласнику града Врања .
ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ
дана 12.10.2021. године; број 401-212/2021

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНСКОГ ВЕЋА,
Миљана Златковић-Стојановић, с.р.

652.

Општинско веће општине Трговиште, на основу члана 70. Статута општине Трговиште („Службени гласник Града Врања“ број 03/2019), на седници одржаној дана 12.10.2021. године, доноси:

**РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ
РЕЗЕРВЕ**

Члан 1.

Одобрава се употреба текуће буџетске резерве у износу од 600.000,00 динара са , програмска активност 0009, Програм 15 функционисање локалне самоуправе, функција 112, позиција 53 , економска класификација 49912. Текућа буџетска резерва.

Члан 2.

Средства се преносе у износу од 600.000,00 динара на програм 0701- политички систем локалне самоуправе, програмска активност 0002-функционисање извршних органа, функција 451-извршни законодавни орган, позиција 107, економска класификација 4511- субвенције јавним нефинансијским предузећима.

Члан 3.

Решење доставити: рачуноводству и архиви.

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављена на огласној табли и службеном гласнику града Врања .

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ,
дана 26.10.2021.године; број 45-1759/2021

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНСКОГ ВЕЋА,
Миљана Златковић-Стојановић,с.р.

653.

Општинско веће општине Трговиште, на основу члана 70. Статута општине Трговиште („Службени гласник Града Врања“ број 03/2019), на седници одржаној дана 12.10.2021.године, доноси:

**РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ
РЕЗЕРВЕ**

Члан 1.

Одобрава се употреба текуће буџетске резерве у износу од 1.000.000,00 динара са , програмска активност 0009, Програм 15 функционисање локалне самоуправе, функција 112, позиција 53 , економска класификација 49912.Текућа буџетска резерва.

Члан 2.

Средства се преносе у износу од 1.000.000,00 динара на програм 0602- политички систем локалне самоуправе, програмска активност 0014- функционисање извршних органа, функција 130- извршни законодавни орган, позиција 76, економска класификација 423- услуге по уговору.

Члан 3.

Решење доставити: рачуноводству и архиви.

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења и биће објављена на огласној табли и службеном гласнику града Врања .

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ
дана 12.10.2021.године; број 401-214/2021

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНСКОГ ВЕЋА,
Миљана Златковић-Стојановић,с.р.

Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности на територији општине Трговиште 654.

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 106. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/21), председник општине Трговиште и овлашћени представници запослених / синдиката јавних предузећа у комуналној делатности општине Трговиште (учесници колективног уговора), 28.10. 2021.године, закључују

**ПОСЕБАН
КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА
ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНОЈ ДЕЛАТНОСТИ
НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ**

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији општине Трговиште (у даљем тексту: Уговор), уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) у јавним предузећима (у даљем тексту: послодавац) чији је оснивач општина Трговиште, као и међусобни односи учесника овог колективног уговора у складу са законом и другим прописима.

Овај уговор се закључује између оснивача и репрезентативних синдиката или представника запослених у јавним предузећима на територији општине Трговиште (у даљем тексту: потписници) у име свих запослених у овим предузећима.

Члан 2.

Оснивач јавних предузећа за обављање комуналних делатности је општина Трговиште.

Запослени је физичко лице које је, у складу са законом, у радном односу код послодавца.

Послодавац је јавно предузеће које је основано за обављање комуналних делатности чији је оснивач општина Трговиште.

Члан 3.

Овај уговор се непосредно примењује.

Члан 4.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.

Општим актом код послодавца и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова утврђених овим уговором, односно општим актом код послодавца и уговором о раду.

Члан 5.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, на његов захтев, достави опште акте којима се утврђују права, обавезе и одговорности запосленог, као и да омогући овлашћеном представнику репрезентативног синдиката увид у њихову примену, а у циљу заштите права запослених.

II. РАДНИ ОДНОСИ**Члан 6.**

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

Правилник из става 1. овог члана доноси послодавац по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

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

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

Пријем нових запослених мора бити усклађен са Програмом пословања за текућу годину.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац у складу са годишњим програмом пословања, уз сагласност оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена област новог запошљавања.

Члан 7.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за обављање једног или више повезаних,

односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

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

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Начин праћења и оцењивање резултата рада запосленог на пробном раду, утврдиће се општим актом или колективним уговором код послодавца.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Пробни рад не може се уговорити за приправнике.

Члан 8.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор у складу са законом, овим уговором и општим актом послодавца.

Члан 9.

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Члан 10.

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

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

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

Члан 11.

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља репрезентативним синдикатима, на њихов захтев, обавештење о извршеном пријему нових запослених у протеклој години.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 12.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

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

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

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

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 13.

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

Члан 14.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно, ако Законом о раду није друкчије одређено.

Радни дан по правилу траје 8 часова.

Радна недеља траје, по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Члан 15.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена

може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

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

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

Члан 16.

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

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

Колективним уговором код послодавца може се утврдити да се прераспodelа радног времена не везује за календарску годину, односно може трајати дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прераспodelи радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Члан 17.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 18.

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

при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

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

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

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 19.

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

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

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

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

Време одмора се урачунава у радно време.

Члан 20.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 16. овог уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Члан 21.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 20. овог уговора.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Члан 22.

Запослени има право на годишњи одмор.

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

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

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Члан 23.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину.

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

Члан 24.

Дужина годишњег одмора запосленом утврђује се у трајању од најмање 20 радних дана и увећава се према следећим критеријумима:

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. Септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 5 радних дана,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 4 радна дана,

3) за средње образовање у трајању од четири године - 3 радна дана,

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 3 радна дана;

2. По основу услова рада:

1) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и

који имају право на скраћено радно време - 7 радних дана,

2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 5 радних дана и

3) за рад у сменама - 3 радна дана;

3. По основу радног искуства - за сваких 5 година - 1 радни дан;

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

- за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана;

5. По основу инвалидности запосленог - 4 радна дана;

6. По основу здравственог стања запосленог или члана уже породице(када се ради о болестима од већег социо медицинског значаја по Правилнику Завода за јавно здравље), као и родитељу који непосредно брине о детету до 7 година, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, као и запосленом родитељу детета које има сметње у психофизичком развоју а по истеку права на продужену негу детета - 5 радних дана.

Под чланом уже породице у смислу става 1. тачка 5. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 1. овог члана, не може трајати дуже од 30 радних дана, осим за запослене који раде на посебно тешким пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, а у складу са општим актом.

Члан 25.

Запослени мушкарац са навршених 35 година радног стажа или навршених 60 година живота и запослена жена са навршених 30 година радног стажа или навршених 55 година живота као и запослени млађи од 18 год живота имају право на 35 радних дана годишњег одмора.

Члан 26.

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку привремене спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 27.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 24. и 25. овог уговора (сразмеран део), за сваки месец дана рада у

календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 28.

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

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

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

Члан 29.

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

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

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

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

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Члан 30.

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

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

Члан 31.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде, (у даљем тексту: плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана, у току календарске године у следећим случајевима:

1. склапање брака запосленог 5 радних дана
2. порођаја супруге или усвојење детета 5 радних дана
3. склапање брака и порођај другог члана уже породице 3 радна дана
4. смрти брачног друга, деце, родитеља запосленог 5 радних дана
5. смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана
6. смрти родитеља, усвојоца, 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, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи 5 радних дана
8. селидбе сопственог домаћинства ван места становања 5 радних дана
9. селидбе сопственог домаћинства у месту становања 3 радна дана
10. полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада 7 радних дана
11. у случају отклањања последица од елементарних непогода 5 радних дана
12. коришћења рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана
13. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 5 радних дана
14. добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви 2 узастопна радна дана
15. добровољног давања ткива 7 радних дана
16. обављање приватних послова код надлежног државног органа 2 радна дана

Изузетно у случајевима из става 1. тач. 1, 2, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 14 и 15 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.

Члановима уже породице, у остваривању права из става 1. овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство из става 1. тачка 12) овог члана запослени може остварити једном годишње.

Члан 32.

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

Члан 33.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана а најдуже 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, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

Члан 34.

Послодавац може одобрити запосленом одсуство са рада без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у следећим случајевима:

- неге болесног члана уже породице 10 радних дана
- неге болесног члана шире породице 5 радних дана
- смрти сродника, који нису наведени у члану 28. овог уговора 2 радна дана

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

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

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

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**VI - 1. Права и обавезе****Члан 35.**

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 36.

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 односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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 39.

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 40.

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

- 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;

- ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. Закона о безбедности и здравља на раду, за рад на радном месту са повећаним ризиком;

- ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. Закона о безбедности и здравља на раду, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;

- ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

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

Члан 41.

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, има право накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

VI - 2. Послови са повећаним ризиком

Члан 42.

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

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

Члан 43.

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 44.

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 45.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и 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 46.

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

VI - 3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду**Члан 47.**

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 уређује се колективним уговором код послодавца.

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 48.

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

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

- 1) престанка радног односа код послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима запослених.

У случају из 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 49.

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

Члан 50.

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

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези

са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;

5) о другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 51.

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 или 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 петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 52.

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

- 1) овлашћено лице послодавца;
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 53.

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

Члан 54.

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

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима - организаторима процеса рада;

- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 55.

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 и 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 56.

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

VI - 4. Одбор за безбедност и здравље

Члан 57.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

Број и састав одбора за безбедност и 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 58.

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 Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 59.

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

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 8) 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;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) 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;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;

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

Члан 60.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

Члан 61.

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 62.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

VI - 5. Средства и опрема за личну заштиту

Члан 63.

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

VI - 6. Осигурање запослених

Члан 64.

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 65.

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

Члан 66.

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

Колективним уговором код послодавца или споразумом утврђује се износ висине премије.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

VII - 1. Зарада

Члан 67.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

Члан 68.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

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

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

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа у складу са овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 4. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 69.

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

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

Члан 70.

Основну зараду запосленог чини производ вредности радног часа, коефицијента посла и времена проведеног на раду (фонда часова).

Коефицијент посла учесници у закључивања колективног уговора код послодавца утврђују за пуно радно време и стандардни учинак, споразумно полазећи од пословно-финансијских резултата предузећа.

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, 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.

Члан 71.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из ст. 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Вредност радног часа не може бити нижа од претходно уврђене, нити може бити нижа од минималне цене рада у складу са Законом.

Члан 72.

Основна зарада запосленог утврђује се тако што се производ вредности радног часа и месечног фонда остварених часова рада множи следећим коефицијентима:

Прва група

- Обухвата најједноставније или мање сложене послове на којима се не захтева стручност или посебно образовање (Неквалификовани радник или стручно оспособљавање у трајању од годину дана које одговара првом степену стручне спреме)

- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,01-1,10

Друга група

- Обухвата средње сложене послове који захтевају одређен степен стручне оспособљености за рад (образовање за рад у трајању од две године које одговара другом степену стручне спреме и средње образовање у трајању од три године које одговара трећем степену стручне спреме)

- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,10-1,20

Трећа група

Обухвата сложеније и разноврсније послове који захтевају одређен степен самосталности у извршавању, као и стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године које одговара трећем степену стручне спреме, средње образовање

у трајању од четири године које одговара четвртом степену стручне спреме и завршено школовање за специјализацију које одговара петом степену стручне спреме.

- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,20-1,30

Четврта група

- Обухвата специјализоване сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању, односно на студијама првог степена (основне академске студије и основне струковне студије) и завршено школовање за специјализацију које одговара петом степену стручне спреме.

- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,30-1,50

Пета група

- Обухвата сложене послове који захтевају већи степен стручности која се стиче на студијама првог степена (основне академске студије и основне струковне студије), на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије и специјалистичке струковне студије), као и најсложеније послове за које се захтева висок ниво стручности на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије и специјалистичке струковне студије) и студијама трећег степена (докторске академске науке) и потпуна самосталност у извршавању послова

- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,50 – 1,80

Руководиоцу финансијско-обрачунске службе утврђује се основни коефицијент у распону од 1,80 - 2,00, имајући у виду обим и сложеност послова, као и захтевани степен образовања.

Извршни директор

- Коефицијент за послове извршног директора утврђује се у износу од 2,00

Директор и вршилац дужности функције директора

- Коефицијент за ове послове утврђује се у распону од 2,20 – 2,40

- Вршиоцу дужности функције директора утврђује се основна плата увећана највише до 10%.

Колективним уговором код послодавца, односно општим актом сагласно напред датим групама и коефицијентима, могу се утврдити подгрупе и одговарајући коефицијенти за сваки посао систематизован Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Запослени који ради на сложене послове и ради послове са грађевинским машинама, утврђује се основна плата у групи којој припада увећана највише до 20%.

Члан 73.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Општим актом код послодавца, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 80. овог уговора, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става б. овог члана је минимална зарада запосленог.

Члан 74.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Члан 75.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 76.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у оствареним резултатима рада.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, у проценту утврђеном општим актом, а највише до 1% од

утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

Члан 77.

Основна зарада може се кориговати месечно у зависности од радног учинка у оквиру планиране месечне бруто масе средстава за зараде која је утврђена Програмом пословања послодавца на који је дата сагласност од стране оснивача.

Корекција зарада по основу радног учинка и резултата рада запосленог вршиће се на предлог и писмено образложење организатора процеса рада, а у складу са нормативима или оценом остварених резултата рада запосленог.

Основна зарада запосленог по основу радног учинка и резултата рада запосленог може се увећати до 5%, односно умањити до 5% сходно ставу 2 овог члана.

1. Сматра се да је запослени остварио већи радни учинак ако:

- током месеца оствари већи обим радних задатака од планираних,
- обави послове изнад стандардних квалитета,
- обави послове пре задатог рока,
- уз редовно обављање својих послова, обави послове које други запослени није могао да обави у року и квалитетно да заврши.

2. Сматра се да је запослени остварио мањи радни учинак ако:

- током месеца оствари мањи обим радних задатака од планираних,
- поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави квалитетом који је испод стандардних за ту врсту послова
- део послова не обави у задатом року.

Оцењивање резултата рада врши се оцењивањем обима и квалитета рада запосленог.

1. Оцењивање обима рада врши се на основу:

- свих послова који је запослени извршио у одређеном периоду,
- обима искоришћења радног времена,
- времена проведеног на раду.

2. Оцењивање квалитета рада врши се на основу:

- квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије издатих налога,
- сложености извршеног посла,
- стручности, креативности и иницијативе испољене при извршењу послова,
- степен испољене одговорности у раду,
- поштовање рокова одређених за извршење послова,
- рационално ангажовање запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга,

- пословног односа према корисницима услуга,
- степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада,
- тачности и прецизности запослених у раду,
- броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција.

Члан 78.

Запослени може да оствари учешће у делу добити на основу резултата пословања утврђених по годишњем обрачуна, или на основу процењених резултата пословања пре утврђивања годишњег обрачуна, а у складу са колективним уговором код послодавца и одлуком надлежног органа о расподели добити.

Члан 79.

Приправник има право на зараду најмање у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања у складу са Законом, овим уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 80.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
- за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 10% од основице;
- за рад недељом - најмање 10% од основице;
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) - најмање 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

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

Члан 81.

Код утврђивања распореда рада запослених на дан државног и верских празника, ноћу или у смени, водиће се рачуна да се обезбеди такав распоред рада, тако да се омогући запосленом да у

току године буде укључен у обављање рада у складу са потребама процеса рада.

VII - 2 . Накнада зараде

Члан 82.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом, и то за:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) плаћеног одсуства;
- 3) одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
- 4) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
- 5) присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;
- 6) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
- 7) учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва;
- 8) привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести ЦОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест ЦОВИД-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 из става 1. тачке 8. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за 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.

Општим актом утврђује се висина права на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у случају:

1) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца;

2) за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

VII - 3. Накнада трошкова

Члан 83.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

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

- време проведено на службеном путу у земљи, (дневница) у висини од 2% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну,

- за време проведено на службеном путу у иностранству у складу са Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника,

- смештаја и исхране за рад и боравак на терену ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде,

- за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Запослени има право на пуну накнаду дневница за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Накнада трошкова за време служеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Висина трошкова из става 1. тачка 5 овог члана мора бити изражена у новцу.

Члан 84.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини утврђеној Посебним колективним уговором, овим уговором, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 250 динара.

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.

Члан 85.

Запослени, у складу са Посебним колективним уговором, овим уговором, општим актом код послодавца и уговором о раду има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, најмање у висини 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину.

Годишњи износ регреса утврђен на начин из става 1. овог члана увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.

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.

VII - 4. Друга примања

Члан 86.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију, 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.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а члановима уже породице у случају смрти запосленог - у висини реалних (документованих) трошкова погребних услуга.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној општим актом код послодавца или уговором о раду.

Отпремнина из става 1. овог члана по правилу се исплаћује даном престанка радног односа, или чим се за то стекну материјални услови за исплату, с тим да овај период не може бити дужи од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члановима уже породице из става 1. тачка 2. овог члана сматрају се: брачни друг и деца запосленог.

Члан 87.

Послодавац је у обавези да, у складу са усвојеним Програмом пословања за текућу годину, запосленом исплати јубиларну награду за непрекидан рад код послодавца, и то за:

- 10 година радног стажа - једну просечну зараду исплаћену код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 20 година радног стажа - две просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 30 година радног стажа - три просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 40 година радног стажа - четири просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Члан 88.

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

Члан 89.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом у складу са општим актом за случајеве:

- 1) ублажавања последица елементарних или других непогода,
- 2) пружања помоћи породици умрлог запосленог и у другим случајевима одређеним општим актом.

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 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

Члан 90.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, под условима утврђеним колективним уговором код послодавца.

VIII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 91.

Забрана конкуренције утврђује се за запослене из члана 2. став 2. овог уговора и важи на територији града Врања, а ван територије града на подручју на ком послодавац обавља делатност.

Колективним уговором код послодавца предвидеће се за које послове, може да се уговором о раду утврди забрана конкуренције.

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

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 92.

Начин утврђивања и накнаде штете коју је запослени проузроковао послодавцу регулише се актом послодавца.

Постојање штете проузроковане послодавцу, односно запосленом, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује штета, утврђује послодавац, у складу са овим уговором и општим актом послодавца.

Члан 93.

У складу са законом, овим уговором и општим актом послодавца, запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност

запосленог, утврђује послодавац на основу предлога комисије, коју формира послодавац.

Члан 94.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

Пријава из става 2. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и 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 95.

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

Члан 96.

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

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

Члан 97.

На основу предлога комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Члан 98.

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 99.

Послодавац може у изузетним случајевима, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 100.

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

Члан 101.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује послодавац, у складу овим уговором и општим актом код послодавца.

X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 102.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) у складу са чланом 153. Закона о раду и овим уговором.

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

Програм из става 1. овог члана садржи елементе из члана 155. став 1. Закона о раду и доноси га послодавац, након упознавања запослених са њим и спроведеној анкети о заинтересованости запослених за престанак радног односа, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Послодавац је дужан да предлог програма из става 2. овог члана достави на мишљење репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније у року од осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Синдикат је дужан да достави мишљење 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.

На принципу добровољног изјашњавања и давања сагласности запослених за престанак радног односа, послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са Програмом пословања уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених са потребама процеса рада, у складу са Програмом.

Члан 103.

Послодавац је дужан да приликом одређивања запослених за чијим радом је престала потреба, примени критеријуме утврђене овим уговором и општим актом послодавца.

Обавеза је послодавца да упозна запослене са условима, мерилима и критеријумима за проглашење вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју они имају право по овом основу.

Критеријуми се примењују по утврђеном редоследу у складу са овим уговором.

Члан 104.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 105.

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и 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 и средствима рада као и дужини неплаћених одсустава а везано за извршење послова

радног места, плана рада и других показатеља утврђених колективним уговором код послодавца.

Резултати рада из става 1. и 2. овог члана, утврђују се за период од најмање претходних годину дана, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Члан 106.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
2. тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности у смислу става 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца у складу са достављеном документацијом.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 107.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

1. број чланова породице који остварују зараду, односно плату или друга примања при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду, односно плату или друга примања;
2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радни стажом;
3. 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;
4. број деце на редовном 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 108.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, самохраном родитељу са дететом до 15 година живота, родитељу са дететом са посебним потребама, као ни запосленом са најмање 35 година стажа осигурања или 60 година живота, без њихове сагласности.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Члан 109.

У случају отказа уговора о раду због утврђивања вишка запослених због технолошких, економских или организационих промена послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину која се утврђује Програмом и не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, код кога остварује право на отпремнину.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде, исплаћена у последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 110.

Запослени коме послодавац, после исплате отпремнине из претходног члана откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, има право да се пријави Националној служби за запошљавање и остварује права у складу са законом.

Члан 111.

Запосленом коме се утврди престанак радног односа по основу овог Програма мора се уручити решење на основу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, којим се проглашава технолошким вишком и да му по том основу престаје радни однос.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, исплати утврђену отпремнину у складу са овим Уговором, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Члан 112.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1 Закона о раду,

послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 113.

Приликом доношења програма решавања вишка запослених, осим мишљења репрезентативног синдиката, послодавац је дужан да прибави и сагласност Оснивача.

При одређивању запосленог за чијим је радом престала потреба, у случају да запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима, примењиваће се, поред критеријума утврђених члановима од 106. до 109. овог уговора и други критеријуми утврђени програмом и општим актом код послодавца.

XI. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 114.**

Општим актом код послодавца утврдиће се поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Општим актом код послодавца утврдиће се и састав арбитраже и поступак пред арбитражом, ако се на такав начин предвиди решавање одређених спорних питања.

Члан 115.

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

Члан 116.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду да откаже уговор о раду или да изрекне неку од мера из члана 179 а закона ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из става 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 117.

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

У случају уласка предузећа у процес реорганизације или реструктурирања, послодавац је обавезан да донесе одговарајући план који би претходно био усаглашен са оснивачем и синдикатима.

ХП. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 118.

Послодавац је дужан да, у складу са законом и ратификованим конвенцијама МОР-а, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених ка побољшању њихових услова рада и укупног материјалног положаја.

Актом послодавца синдикат не може бити распуштен нити његова делатност обустављена или забрањена.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 119.

Послодавац је обавезан да репрезентативном синдикату (потписнику овог уговора) омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и колективних уговора, и то:

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

економским односно социјалним правима запослених.

Члан 120.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату потписнику овог уговора (у даљем тексту: репрезентативни синдикат) обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима,
- да колективним уговором код послодавца или споразумом омогући председнику репрезентативног синдиката, поверенику, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града, покрајине или републике изабраног у органе синдикалне централе да 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 има право на плаћено одсуство,
- представнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених,
- да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених,
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена,
- да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани на основу достављеног позива за присуство у својству представника синдиката,
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи,
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора, а председнике других репрезентативних синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених,
- обавеза послодавца је да репрезентативним синдикатима благовремено достави предлог Правилника о организацији и систематизацији послова, као и друга акта која утичу на социјално - материјални положај запослених.

Члан 121.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- програму пословања предузећа;
- годишњи финансијски извештај.

Послодавац је дужан да, на захтев репрезентативног синдиката, достави податке о:

- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и
- другим питањима, у складу са општим актом.

Члан 122.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату омогући приступ свим информацијама код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

Члан 123.

Послодавац ће члановима репрезентативног синдиката омогућити одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа синдиката који организује скуп, у складу са овим уговором и општим актом.

Члан 124.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

- обављање стручно-административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове

за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;

- потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;
- коришћење сале за састанке;
- огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града - општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;
- стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 125.

Општим актом или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима и то: председник и потпредседник републичког синдиката, као и председник, односно повереник покрајинског, окружног, регионалног и градског репрезентативног органа синдиката има право на 70 плаћених часова рада месечно ако синдикат на том нивоу организовања има најмање 200 чланова и по два часа месечно за сваких следећих 100 чланова.

Члан 126.

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

Члан 127.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације - синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 128.

Репрезентативни синдикат и други синдикати дужни су да свој рад организују тако да не омета редован рад и функционисање редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

Послодавац је дужан да поштује правила и начин функционисања синдиката код послодавца у складу са Законом о раду, а нарочито у делу који се односи на доказивање репрезентативности.

Члан 129.

Колективни уговором код послодавца ближе се утврђују поједина права и обавезе послодавца и представника синдиката.

XIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 130.

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

У поступку предлагања члана надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативног синдиката.

Члан 131.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу.

Члан 132.

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

XIV. ШТРАЈК

Члан 133.

У складу са Законом о штрајку, запослени слободно одлучују у свом учешћу у штрајку.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закон о штрајку, одржавање минимума процеса

рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу чл. 9. и 10. Закона о штрајку.

Члан 134.

Ако се код послодавца организује штрајк у складу са законом и другим прописима, оснивач је обавезан да донесе посебан акт о утврђивању минимума процеса рада за време штрајка.

Акт из става 1. овог члана, оснивач доноси у складу са законом и актом оснивача којим су утврђени услови и начин обављања делатности послодавца, као и минимум процеса рада за време штрајка.

У складу са ставовима 1. и 2. овог члана, Акт о утврђивању минимума процеса рада, оснивач је дужан да донесе у року од 90 дана од дана потписивања овог уговора.

Акт о утврђивању минимума процеса рада не може се мењати у току најаве или одвијања штрајка.

Члан 135.

Послодавац појединачним актом одређује запослене који су у обавези да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослени који је одређен да ради за време штрајка, дужан је, да обавља своје послове и извршава посебне налоге утврђене актом из става 1. овог члана.

Члан 136.

Колективним уговором код послодавца ближе се утврђују посебни услови о остваривању минимума процеса рада и других права и обавеза послодавца и запослених за време штрајка.

XV. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 137.

Спорна питања која настају при закључивању и примени овог уговора решавају се у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 138.

Овај уговор је закључен на период од три године, почев од дана ступања на снагу.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку за његово закључивање.

Предлог за измену и допуну може дати свака уговорна страна и подноси га другој уговорној страни у писаној форми.

Друга уговорна страна је дужна да се у року од 15 дана од дана подношења предлога из става 3. овог члана изјасни о предлогу.

Ако се друга уговорна страна не изјасни у року из става 4. овог члана, сматраће се да је прихватила предлог за измену и допуну овог уговора.

Члан 139.

Овај уговор може се отказати у случају када учесници не могу споразумно да реше одређено питање у вези примене, односно измене и допуне овог уговора.

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

У случају отказа, учесници су дужни да у року од 15 дана од дана достављања отказа из става 2. овог члана отпочну преговарање ради решавања спорног питања.

У случају отказа овај уговор се примењује до решења спорног питања, а најдуже шест месеци од достављања отказа.

Члан 140.

Учесници колективног уговора код послодавца дужни су да, у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора, започну преговоре за закључивање колективног уговора код послодавца.

Члан 141.

Налаже се послодавцима да у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора, својим актом уреде однос и распон коефицијената према систематизованим радним местима.

Члан 142.

Овај колективни уговор ступа на снагу и примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном Гласнику града Врања”.

Представник Синдиката
ЈП "КОМУНАЛАЦ" ТРГОВИШТЕ
ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ
Ивана Арсић, с.р.

Представник запослених у
ЈП "ТРГОВИШТЕ ИН" ТРГОВИШТЕ
Милош Спасић, с.р.

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ
Миљана Златковић-Стојановић, с.р.

Градоначелник града Врања 655.

На основу члана 29. и 30. Закона о јавно-приватном партнерству и концесијама ("Сл. гласник РС" бр. 88/2011, 15 /16 и 104/16), члана 9. Закона о комуналним делатностима ("Службени гласник РС", број 88/2011, 104/16 и 95/18) и члана 57 став 1 тачка 16. Статута града Врања ("Сл. гласник града Врања бр. 37/18 и 36/20) градоначелник града Врања дана: 12.10.2021. године, донео је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ СТРУЧНОГ ТИМА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОЈЕКТА ЈАВНО- ПРИВАТНОГ ПАРТНЕРСТВА БЕЗ ЕЛЕМЕНАТА КОНЦЕСИЈЕ ЗА РЕКОНСТРУКЦИЈУ ЈАВНОГ ОСВЕТЉЕЊА ГРАДА И НАСЕЉЕНИХ МЕСТА ГРАДА ВРАЊА

I

У Стручни тим за реализацију пројекта јавно приватног партнерства без елемената концесије на територији града Врања за реконструкцију јавног осветљења града и насељених места града Врања (у даљем тексту: Стручни тим) именују се:

1. Бојан Костић, члан Градског већа за ресор буџет и финансије,
2. Ђурђица Ђорђевић, градски правобранилац,
3. Тања Анђелковић, руководилац Службе интерне ревизије,
4. Лидија Стаменковић, шеф Одсека за јавне набавке
5. Данијела Бандовић, руководилац Службе за енергетски менаџмент и енергетску ефикасност
6. Милица Антић, Одсек за јавне набавке,
7. Бранислав Пешић, представник ЈП Урбанизам и изградња града Врања,
8. Зоран Живковић, стручни консултант и
9. Ненад Стаменов, Одсек за јавне набавке

Административно – техничке послове за потребе Стручног тима обављаће Јелена Пејковић, секретар Градског већа.

II

Задаци Стручног тима су:

1. пружање стручне помоћи Јавном телу при припреми Предлога јавног приватног партнерства на територији града Врања, који се упућује Комисији за јавно приватно партнерство

2. пружање стручне помоћи јавном телу при припреми потребних анализа, односно студија оправданости, при припреми и изради услова и конкурсне документације, правила и услова за оцену понуђача и примљених понуда, као и критеријума за избор понуде и прегледавање и оцена приспелих понуда

3. утврђивање предлога одлуке о избору најповољније понуде за јавно приватно партнерство, или предлога одлуке о поништају јавног приватног партнерства и образложење тих предлога;

4. обављање осталих послова потребних за реализацију .

III

Стручни тим о свом раду води записник и сачињава друга документа која потписују сви чланови стручног тима.

Члановима Стручног тима припада право на надокнаду у износу од 10.000,00 динара по одржаној седници, у складу са одредбама члана 2. став 2 Одлуке о престанку важности Одлуке о накнадама за рад у стална радна тела Скупштине (Службени гласник града Врања бр.35/16).

IV

Ово Решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у "Службеном гласнику града Врања".

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ВРАЊА дана: 12.10.2021. године, број 02- 8 /2021-17.

ГРАДОНАЧЕЛНИК,
др Слободан Миленковић,с.р.

656.

На основу члана 29. и 30. Закона о јавно-приватном партнерству и концесијама ("Сл.гласник РС " бр. 88/2011, 15 /16 и 104/16), члана 9. Закона о комуналним делатностима ("Службени гласник РС", број 88/2011,104/16 и 95/18) и члана 57 став 1 тачка 16. Статута града Врања ("Сл. гласник града Врања бр. 37/18 и 36/20) градоначелник града Врања дана 12.10.2021. године донео је

РЕШЕЊЕ

**О ИМЕНОВАЊУ СТРУЧНО -
САВЕТОДАВНОГ ТИМА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ
ПРОЈЕКТА ЈАВНО-ПРИВАТНОГ
ПАРТНЕРСТВА БЕЗ ЕЛЕМЕНАТА
КОНЦЕСИЈЕ ЗА РЕКОНСТРУКЦИЈУ
СИСТЕМА ДАЉИНСКОГ ГРЕЈАЊА**

I

У Стручно саветодавни тим за реализацију пројекта јавно приватног партнерства без елемената концесије на територији града Врања за реконструкцију система даљинског грејања (у даљем тексту: Стручно – саветодавни тим) именују се:

- 1.Бојан Костић, члан Градског већа,
- 2.Ђурђица Ђорђевић, градски правобранилац,
- 3.Тања Анђелковић, руководилац Службе интерне ревизије,
4. Лидија Стаменковић, шеф Одсека за јавне набавке
- 5.Данијела Бандовић, руководилац Одељења за комуналне делатности
- 6.Данијела Јаћимовић, представник ЈП Нови дом Врање
- 7 Поповић Слободан, представник ЈП Нови дом Врање
8. Славко Николић, представник ЈП Нови дом Врање и
9. Велибор Пешић, стручни консултант.

Административно техничке послове за потребе Стручног тима обављаће Јелена Пејковић, секретар Градског већа.

II

Задачи Стручно – саветодавног тима су:

1. пружање стручне помоћи јавном телу при припреми потребних анализа, при припреми и изради услова и конкурсне документације, правила и услова за оцену понуђача и примљених понуда, као и критеријума за избор понуде и прегледавање и оцена приспелих понуда
3. утврђивање предлога одлуке о избору најповољније понуде за јавно приватно партнерство, или предлога одлуке о поништају јавног приватног партнерства и образложење тих предлога;
4. обављање осталих послова потребних за реализацију .

III

Стручно – саветодавни тим о свом раду води записник и сачињава друга документа која потписују сви чланови стручног тима.

Члановима и секретару Стручно - саветодавног тима припада право на надокнаду у износу од 10.000,00 динара по одржаној седници, у складу са одредбама члана 2. став 2 Одлуке о престанку важности Одлуке о накнадама за рад у стална радна тела Скупштине (Службени гласник

града Врања бр.35/16). Право на накнаду не припада ангажованом консултанту.

IV

Ово Решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у "Службеном гласнику града Врања".

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ВРАЊА дана:
12.10.2021. године, број 02- 8/1/2021-17.

ГРАДОНАЧЕЛНИК,
др Слободан Миленковић, с.р.

САДРЖАЈ

Градско веће града Врања, седница одржана дана: 20.10.2021. године

641. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ОДБОРА ЗА ОБЕЛЕЖАВАЊЕ МАНИФЕСТАЦИЈЕ „ДИГИТАЛНА ЕКСПЕДИЦИЈА - КАРАВАН ДИГИТАЛНИХ ВЕШТИНА, ПИСМЕНОСТИ И БЕЗБЕДНОСТИ“.....	2467
642. РЕШЕЊЕ О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ МЕРА ЕНЕРГЕТСКЕ САНАЦИЈЕ ПОРОДИЧНИХ КУЋА И СТАНОВА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА У 2021. ГОДИНИ.....	2468
643. РЕШЕЊЕ О ОДРЕЂИВАЊУ ЈАВНИХ ПАРКИРАЛИШТА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА.....	2468
644. ПРАВИЛНИК О БЛИЖИМ УСЛОВИМА, КРИТЕРИЈУМИМА, НАЧИНУ И ПОСТУПКУ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА УЧЕНИКА ОСНОВНИХ И СРЕДЊИХ ШКОЛА НА ФИНАНСИЈСКУ ПОДРШКУ.....	2469

Градско веће града Врања, седница одржана дана: 29.10.2021. године

645. ОДЛУКА О УТВРЂИВАЊУ НОМИНАЛНОГ ИЗНОСА НАГРАДА ЗА УСПЕШНЕ СТУДЕНТЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА.....	2471
---	------

ТРГОВИШТЕ

646. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ.....	2471
647. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ.....	2471
648. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ.....	2472
649. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ.....	2472
650. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ.....	2473
651. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ.....	2473
652. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ.....	2473
653. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ.....	2474

Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности на територији општине Трговиште

654. ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНОЈ ДЕЛАТНОСТИ НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ.....	2474
--	------

Градоначелник града Врања

655. РЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ СТРУЧНОГ ТИМА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОЈЕКТА ЈАВНО-ПРИВАТНОГ ПАРТНЕРСТВА БЕЗ ЕЛЕМЕНАТА КОНЦЕСИЈЕ ЗА РЕКОНСТРУКЦИЈУ ЈАВНОГ ОСВЕТЉЕЊА ГРАДА И НАСЕЉЕНИХ МЕСТА ГРАДА ВРАЊА.....	2495
656. РЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ СТРУЧНО - САВЕТОДАВНОГ ТИМА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОЈЕКТА ЈАВНО-ПРИВАТНОГ ПАРТНЕРСТВА БЕЗ ЕЛЕМЕНАТА КОНЦЕСИЈЕ ЗА РЕКОНСТРУКЦИЈУ СИСТЕМА ДАЉИНСКОГ ГРЕЈАЊА	2496

