



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ГРАДА ВРАЊА

ГОДИНА XXVIII
БРОЈ 3

В Р А Њ Е
Понедељак, 01. март. 2021. год.

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

В Р А Њ Е

68.

На основу члана 77. Закона о приватизацији ("Службени гласник РС", број 83/2014, 46/2015, 112/2015 и 20/2016 - аутентично тумачење), члана 157. став 1. тачка 9. Закона о стечају („Службени гласник РС“, број 104/09, 99/11 – др. закон, 71/12 – Одлука УС, 83/14 и 113/17), члана 32. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 129/2007, 83/2014 – др. закон и 101/2016 – др. закон), Закључка Владе Републике Србије 05 Број: 023-1438/2021-1 од 18.02.2021 године и члана 33. Статута Града Врања („Службени гласник Града Врања“, бр. 37/2018), Скупштина општине Града Врања на седници одржаној дана 26.02.2021. године, донела је

ОДЛУКУ

О КОНВЕРЗИЈИ ПОТРАЖИВАЊА ПОВЕРИОЦА У ТРАЈНИ УЛОГ ХОЛДИНГ КОМПАНИЈЕ ПАМУЧНИ КОМБИНАТ „YUMCO“ А.Д. ВРАЊЕ

Члан 1.

Конвертују се потраживања Града Врања, настала по основу неизмирених уступљених и изворних јавних прихода, пореском обвезнику ХОЛДИНГ КОМПАНИЈА ПАМУЧНИ КОМБИНАТ „YUMCO“ А.Д. ВРАЊЕ, ПИБ: 100404127, МБ 07105720 у укупном износу од 596.855.903,00 динара доспелих на дан 30.06.2020. године према подацима Пореске управе – Филијале Врање, са припадајућом каматом до дана правоснажности

решења о потврђивању усвајања УППР, у трајни улог локалне самоуправе у капиталу ХОЛДИНГ КОМПАНИЈЕ ПАМУЧНИ КОМБИНАТ „YUMCO“ А.Д. ВРАЊЕ, у случају усвајања УППР.

Члан 2.

Даје се сагласност јавним предузећима и установама чији је оснивач Град Врање да потраживања у укупном износу од 456.264.890,76 динара са стањем на дан 30.06.2020. године са припадајућим каматама до дана правоснажности решења о потврђивању усвајања УППР конвертују у трајни улог јавних предузећа и установа у капиталу ХОЛДИНГ КОМПАНИЈЕ ПАМУЧНИ КОМБИНАТ „YUMCO“ А.Д. ВРАЊЕ, у случају усвајања УППР и то:

- ЈП „Водовод“ износ од 426.303.160,83 динара,
- ЈКП „Комрад“ износ од 22.088.961,87 динара,
- ЈП „Дирекција за развој и изградњу града Врања у ликвидацији“ износ од 7.118.331,46 динара,
- ЈП „Нови Дом“ износ од 615.558,60 динара,
- ЈКП „Паркинг сервис“ Врање износ од 99.000,00 динара,
- ЈП „Скијалиште Бесна Кобила у ликвидацији“ износ од 37.828,00 динара и
- ЈУ Историјски архив „31. Јануар“ Врање износ од 2.050,00 динара.

Члан 3.

Конверзија потраживања доспелих на дан 30.06.2020. године ХОЛДИНГ КОМПАНИЈИ

ПАМУЧНИ КОМБИНАТ „YUMCO“ А.Д. ВРАЊЕ, по основу неизмирених уступљених и извориних прихода Града Врања и прихода организација из члана 2. ове Одлуке чији је оснивач Град Врање, реализује се као мера у поступку приватизације и реализације унапред припремљеног плана реорганизације (УППР).

Члан 4.

Овлашћује се градоначелник Града Врања др Слободан Миленковић да може потписати уговор о конверзији потраживања из члана 1. ове Одлуке у случају правоснажности решења о потврђивању усвајања УППР.

Овлашћују се руководиоци организација чији је оснивач Град Врање да могу потписати уговоре о конверзији потраживања из члана 2. ове Одлуке у случају правоснажности решења о потврђивању усвајања УППР.

Члан 5.

Одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику града Врања“ СКУПШТИНА ГРАДА ВРАЊА, дана 26.02.2021. године, број: 40-115/2021-10.

ПРЕДСЕДНИК,

Дејан Тричковић, спец.двм, с.р.

Градска управа града Врања.

69.

На основу члана 22. Закона о процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС“, бр. 135/04 и 36/09), Правилника о раду техничке комисије за оцену студије о процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС“, бр. 69/05), члана 21. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС“, бр. 135/2004 и 88/2010) и члана 2. става 2. и члана 4. Одлуке о престанку важности Одлуке о одређивању накнаде за рад чланова сталних радних тела Скупштине града Врања („Службени гласник града Врања“, бр. 35/2016), Одлуке о измени и допуни Одлуке о накнадама за услуге које пружа Градска управа града Врања („Службени гласник града Врања“, бр. 29/2019), тарифни број 8. тачка б и члана 36. Одлуке о организацији Градске управе града Врања („Службени гласник града Врања“, бр. 35/16, 23/17, 36/17, 10/2018, 37/18, 11/19, 25/19-испр. и 25/19), начелник Градске управе града Врања, доноси:

РЕШЕЊЕ

О ОБРАЗОВАЊУ

**ТЕХНИЧКЕ КОМИСИЈЕ ЗА ОЦЕНУ СТУДИЈА
О ПРОЦЕНИ УТИЦАЈА
ПРОЈЕКТА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ И
ОЦЕНУ ИЗВЕШТАЈА О СТРАТЕШКОЈ
ПРОЦЕНИ УТИЦАЈА НА ЖИВОТНУ
СРЕДИНУ**

I – ОБРАЗУЈЕ СЕ Техничка комисија за оцену студија о процени утицаја пројекта на животну средину и оцену Извештаја о стратешкој процени утицаја на животну средину на које Одељење за урбанизам, имовинско-правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине, као надлежни орган даје сагласности (у даљем тексту: Техничка комисија) и то:

ПРЕДСЕДНИК ТЕХНИЧКЕ КОМИСИЈЕ:

- Драган Михајловић, дипломирани правник, Руководилац Одељења за урбанизам, имовинско-правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине

ЗАМЕНИК ПРЕДСЕДНИКА ТЕХНИЧКЕ КОМИСИЈЕ:

- Данијела Бандовић, дипломирани инжењер архитектуре, шеф Одсека за комунално-стамбене делатности у Одељењу за урбанизам, имовинско-правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине,

ЧЛАНОВИ ТЕХНИЧКЕ КОМИСИЈЕ:

- Запослени у Градској управи Врање - стални састав:

1. Ненад Тасић, дипломирани економиста, руководилац Одељења за буџет и финансије,
2. Марија Благојевић, дипломирани инжењер заштите животне средине, Одељење за урбанизам, имовинско-правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине;
3. Дијана Потурица, мастер инжењер заштите животне средине, Одељење за урбанизам, имовинско-правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине;
4. Небојша Поповић, дипломирани инжењер пољопривреде, Одељење за привреду, економски развој и грађевинско земљиште;
5. Радица Милић, дипломирани инжењер архитектуре, Одељење за урбанизам,

имовинско-правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине

1.1. Запослени у заинтересованим органима - организацијама

1. Нела Цветковић, мастер инжењер заштите животне средине, ЈКП „Комрад“;
2. Саша Цинцовић, дипломирани инжењер грађевинарства, ЈП Завод за урбанизам Врање;
3. Слађана Јањић, дипломирани биолог, ЈП „Водовод“ Врање.

1.2. Чланови Техничке комисије по позиву (независни стручњаци):

1. Мирослав Симић, дипломирани физичар, специјалиста Медицинске нуклеарне физике, Завод за јавно здравље Врање;
2. Миомир Стевановић, дипломирани ветеринар – Републичка ветеринарска инспекција;
3. Константин Томић, дипломирани инжењер електронике у Предузећу за телекомуникације „Телеком Србија“ а.д. Београд, Извршна јединица Врање;
4. Слободан Стојановић, дипломирани инжењер шумарства, ЈП „Србија шуме“ Београд, ШГ Врање;
5. Миодраг Здравковић, дипломирани инжењер електротехнике, ЕПС Дистрибуција Београд – огранак ЕД Врање;
6. Марјан Станковић, дипломирани инжењер грађевинарства, ЈП „Паркинг сервис“;
7. Срђан Илић, инжењер машинства, дипломирани индустријски менаџер, Сектор за ванредне ситуације МУП РС;
8. Милица Ђорђевић, дипломирани инжењер заштите на раду, Одељење за урбанизам, имовинско-правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине;
9. Представник Завода за заштиту споменика културе Ниш;
10. Представник Завода за заштиту природе Ниш.

II – ЗАДАТАК Техничке комисије је да у складу са:

1. Правилником о раду Техничке комисије за оцену студије о процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС“, бр. 69/05) анализира:

- проверава обим и садржај студије о процени утицаја пројекта на животну средину, укључујући податке и документацију поднету уз захтев за давање сагласности на студију, планску и пројектну, односно техничку документацију;
- прегледа мишљења заинтересованих органа и организација и заинтересоване јавности;
- анализира могуће значајне непосредне и посредне штетне утицаје пројекта на чиниоце животне средине;
- оцењује подобност предвиђених мера за спречавање, смањење и отклањање могућих штетних утицаја пројекта на стање животне средине на локацији и ближој околини, у току извођења пројекта, рада пројекта, у случају удеса и по престанку рада пројекта;
- анализира друге околности и документацију на захтев надлежног органа за заштиту животне средине.

Чланови Техничке комисије су обавезни да доставе писано мишљење о студији која је предмет разматрања, анализе и усвајања, председнику Техничке комисије, пре израде извештаја са оценом студије.

Техничка комисија је дужна да, у законском року, на основу извршених анализа **изради извештај са оценом студије** о процени утицаја и предлогом одлуке о давању или одбијању захтева за давање сагласности на студију. Техничка комисија може, пре оцене студије и предлога одлуке, захтевати измене и допуне студије укључујући захтеве у погледу додатних мера заштите или испитивању стања загађености, мерења емисије и др.

2. Чланом 21. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС“ бр. 135/2004 и 88/2010):
 - изврши оцену Извештаја о стратешкој процени утицаја на животну средину.

Техничка комисија је дужна да, у законском року, оцени Извештај о стратешкој процени утицаја на животну средину.

III – Ангажовање појединих чланова Техничке комисије из тачке I овог решења врши се посебним решењем о именовану техничке комисије за сваки конкретан случај, односно за сваку студију о процени утицаја на животну средину, а у зависности од врсте и сложености пројекта и предмета студије.

За сваку студију, Руководилац Одељења за урбанизам, имовинско-правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине доноси решење о образовању техничке комисије са одређеним бројем чланова.

IV – Трошкови рада Техничке комисије за оцену студије о процени утицаја на животну средину по студији се исплаћује у износу од 5.000,00 динара појединачно по члану Техничке комисије и 7.000,00 динара председнику Комисије у складу са Одлуком о измени и допуни Одлуке о накнадама за услуге које пружа Градска управа града Врања („Службени гласник града Врања“, број 29/2019) тарифни број 8. тачка 6.

Чланови Техничке комисије, који буду ангажовани на основу тачке **III** овог Решења, а који имају пребивалиште ван територије града Врања, имају право на рефундирање путних трошкова из буџета Града, на основу достављене валидне документације, а у складу са позитивним законским и подзаконским прописима који регулишу ову област.

V - Чланом 33. Закона о процени утицаја на животну средину, дефинисано је да трошкове рада техничке комисије сноси носилац пројекта уплатом на рачун града Врања. Одељење за буџет и финансије врши исплату члановима Техничке комисије по достављању документације.

VI – Административно – техничке послове за потребе Техничке комисије обавља Одељење за урбанизам, имовинско-правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине.

VII – Решење ступа на снагу даном доношења, а примењиваће се до 31.12.2021.године.

VIII – Решење објавити у „Службеном гласнику града Врања“
ГРАДСКА УПРАВА ВРАЊЕ, дана 11. 02. 2021. године, број: 02-31/2021-05

НАЧЕЛНИК
ГРАДСКЕ УПРАВЕ,
Душан Аритоновић,с.р.

БОСИЛЕГРАД

Скупштина општине Босилеград, седница одржана дана 29.01.2021. године.
70.

На основу члана 40. став 1. тачка 4. Статута општине Босилеград („Службени гласник града

Врања“, број 3/19), Скупштина општине Босилеград на седници одржаној дана 29.01.2021. године, донела је

ОДЛУКУ О УСВАЈАЊУ СТРАТЕГИЈЕ РАЗВОЈА СПОРТА У ОПШТИНИ БОСИЛЕГРАД 2021- 2025

I
УСВАЈА СЕ Стратегија развоја спорта у општини Босилеград 2021-2025.

II
Одлука ступа на снагу даном доношења, а биће објављивања у „Службеном гласнику града Врања“.

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД дана 29.01.2021. године, број: 06-20/2021

ПРЕДСЕДНИК,
Славчо Владимиров,с.р.

Скупштина општине Босилеград, седница одржана дана 03.02.2021. године.
71.

На основу члана 63. Закона о буџетском систему (« Службени гласник РС», број и 54/09 и 73/2010,101/2010,101/2011 ,93/2012,62/2013 и 63/2013 исправка,108/2013,142/2014 и 68/2015-др.Закон,103/2015 , 99/2016 и 113/2017,95/2018 и 31/2019,79/2019 и 149/2020)и члана 20. Закона о локалној самоуправи («Службени гласник РС», број129/07 и 83/2014- др. Закон 101/2016- др закон и 47/2018) и члан 40. став 1. тачка 2. Статута Општине Босилеград („Службени гласник града Врања“, 3/19), Скупштина општине Босилеград на седници одржаној дана 03.02.2021. године, донела је

ОДЛУКУ О П РЕБАЛАНСУ БУЏЕТА ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД ЗА 2021. ГОДИНУ

I.ОПШТИ ДЕО

Члан 1.

По II. ребалансу буџета извршене су измене и исправке техничких грешака у члану б у посебном делу одлуке у ниже датом табеларном прегледу

Укупни расходи и издаци, укључујући и издатке за отплату главнице дуга у износу од 0,00динара, финансирани из свих извора финансирања распоређују се по корисницима и врстама издатака, и то

II.ПОСЕБАН ДЕО

| 1 | | | | | БУЏЕТ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД | | | | | 1 | | | | | БУЏЕТ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД | | | | | |
|-------------|-------|--------------------------|----------|----------|--------------------------|---|--|--|---|--|--------|-------|--------------------------|----------|--------------------------|-------------------------|------------------------------------|---|--|---|
| ПОСЕБАН ДЕО | | | | | | | | | | ПОСЕБАН ДЕО | | | | | | | | | | |
| раздео | Глава | програмска класификација | Функција | Позиција | Економска класификација | О П И С | расход и средства извора 04, са редовног рачуна по првом ребалансу | расходи извора 04, са редовног рачуна по првом ребалансу | расходи из осталих извора, 05-09-12 и 56 по првом ребалансу | Укупна јавна средства по првом ребалансу | раздео | Глава | програмска класификација | Функција | Позиција | Економска класификација | О П И С | расход и средства извора 04, са редовног рачуна по другом ребалансу | расходи из осталих извора, 05-09-12 и 56 по другом ребалансу | Укупна јавна средства по другом ребалансу |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | |
| 5 | 4.03 | 1201-4006 | 820 | | | Пројекат "Дигитална аудиотека-Дигитализација аудио културног наслеђа" | | | | 0,00 | 5 | 4.03 | 1201-4006 | 820 | | | Пројекат "Завичајна етно збирка" | | | 0,00 |
| | | | 820 | 252 | 411 | Плате, накнаде и додаци запослених | 1.253.527,00 | | | 1.253.527,00 | | | | 820 | 252 | 411 | Плате, накнаде и додаци запослених | 1.253.527,00 | | 1.253.527,00 |
| | | | 820 | 253 | 412 | Социјални доприноси | 208.712,00 | | | 208.712,00 | | | | 820 | 253 | 412 | Социјални доприноси | 208.712,00 | | 208.712,00 |
| | | | 820 | 254 | 422 | трошкови путовања | 75.168,00 | | | 75.168,00 | | | | 820 | 254 | 422 | трошкови путовања | 75.168,00 | | 75.168,00 |
| | | | 820 | 255 | 423 | Услуге по уговору | 1.256.832,00 | | | 1.256.832,00 | | | | 820 | 255 | 423 | Услуге по уговору | 1.256.832,00 | | 1.256.832,00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|-----------------------|-----|-----|-----|---|--------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------|--|--|-------------------|------|--|--|---|------------------|----------------|--------------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | ру | | | | | | |
| | | | 820 | 256 | 426 | Материја л | 177.000, 00 | | | 177.000, 00 | | | 820 | 256 | 426 | Мате ријал | 177.000 ,00 | | 177.000 ,00 | |
| | | | 820 | 257 | 511 | Зграде и грађевин ски објекти | 680.000, 00 | | | 680.000, 00 | | | 820 | 257 | 511 | Зрад е и грађе винск и објек ти | 680.000 ,00 | | 680.000 ,00 | |
| | | | | | | Укупно за 1201-П1 | 3.651.23 9,00 | 0,00 | 0,00 | 3.651.23 9,00 | | | | | | Укупн о за 1201- П1 | 3.651.2 39,00 | 0,00 | 0,00 | 3.651.2 39,00 |
| | | | | | | Извори финансир ања за,Програ м 13 1201-П1, раздео 5 ,главу 4.03 и функцију 820 | | | | 0,00 | | | | | Извор и фина нсира ња за,Пр ограм 13 1201- П1, разде о 5 ,главу 4.03 и функц ију 820 | | | | 0,00 | |
| | | | | | | 01 Приходи из буџета | 3.651.23 9,00 | 0,00 | | 3.651.23 9,00 | | | | | | 01 Прихо ди из буџет а | 3.651.2 39,00 | 0,00 | | 3.651.2 39,00 |
| | | | | | | 07 Трансфер и других нивоа власти | | | 0,00 | 0,00 | | | | | | 07 Транс фери други х нивоа власт и | | | 0,00 | 0,00 |
| | | 120 1- 400 7 | | | | Пројекат "Завичај на етно збирка" | | | | | | | 1201 - 4007 | | | Проје кат "Диг итал на аудио тека- Диги тализ ација аудио култу рног насле ђа" | | | | |
| 5 | 4. 04 | | 820 | | | Плате, накнаде и додачи запослен их за пројекат | 1.203.90 2,00 | | | 1.203.90 2,00 | | | 5 | 4.04 | 820 | | Плате , накна де и додац и запос лених за проје кат | 1.203.9 02,00 | | 1.203.9 02,00 |
| | | | 820 | 258 | 411 | Социјалн и допринос и | 200.450, 00 | | | 200.450, 00 | | | 820 | 258 | 411 | Социј ални допри носи | 200.450 ,00 | | 200.450 ,00 | |
| | | | 820 | 260 | 422 | Трошков и путовања | 28.188,0 0 | | | 28.188,0 0 | | | 820 | 260 | 422 | Трош кови путов ања | 28.188, 00 | | 28.188, 00 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-----|-----|-------------------|--------------|--|--|--------------|--|-----|-----|-------------------|--------------|--|--|--------------|
| | | | | Услуге по уговору | 2.082.052,00 | | | 2.082.052,00 | | | | Услуге по уговору | 2.082.052,00 | | | 2.082.052,00 |
| | | 820 | 261 | 423 | | | | | | 820 | 261 | 423 | | | | |

По II. ребалансу буџета извршене су измене и исправке техничких грешака у члану 7 у посебном делу одлуке у ниже датом табеларном прегледу

Средства буџета утврђена су и распоређена по програмској класификацији **РЕКАПИТУЛАЦИЈА ПРОГРАМСКОГ ДЕЛА БУЏЕТА**

| Назив | Шифра | | Опис | Циљ | Индикатор | Вредност у бајнгодини (2019-2020) | Очекивана вредност (2020-2021) | Циљана вредност (2020-2021) | расходи средства из извора 01, са редовног рачуна по првом ребалансу | расходи средства из извора 04, са подрачуна ИБКп о првом ребалансу | расходи средства из осталих извора, 05-08-9-12 и 13/15 и 56 по првом ребалансу | Укупна јавна средства по првом ребалансу | расходи средства из извора 01, са редовног рачуна по Пребалансу | расходи средства из осталих извора, 05-08-9-12 и 13/15 и 56 по II ребалансу | Укупна јавна средства по Пребалансу | |
|------------------------------------|---------------------------------|-----------|--|---|--|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--|--|--|--|---|---|-------------------------------------|---------------|
| | Програмска активност / Пројекат | Осн. кат. | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 2 | 2 | | | | | | | 4,00 | 6,00 | 4,00 | 7,00 | 4,00 | 6,00 | 4,00 | 7,00 |
| Програм 13. Развој културе | | | | | | | | | 44 956 734,00 | 2 639 382,00 | 2 303 558,00 | 49 899 674,00 | 44 956 734,00 | 2 639 382,00 | 2 303 558,00 | 49 899 674,00 |
| Пројекат ""Завичајна етно збирка"" | 1201-4006 | | Очување, унапређење и представљање културно-историјског наслеђа, културне разноврсности, продукције и стваралаштва у локалној заједници; Остваривање права грађана информисање и унапређење јавног информисања | Подстицање развоја културе кроз јачање капацитета и културне инфраструктуре | Укупно издвајање за културу у оквиру локалног буџета | | | | 3 651 239,00 | | | 3 651 239,00 | 3 651 239,00 | | | 3 651 239,00 |
| Пројекат "Ди" | 1201-4007 | | Очување, унапређење и представљање | Подстицање развоја | Укупно издвајање за | | | | 3 711 592,00 | | | | 3 711 592,00 | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|---|----------|----------|----------|--|--|-------------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------|------------------|-------------------|--|
| гитална аудиотека-Дигитализација аудиокултурног наслеђа" | библиотечко-информационној делатности | културно-историјског наслеђа, културне разноврсности, продукције и стваралаштва у локалној заједници; Остваривање права грађана информисање и унапређење јавног информисања | културне | културне | културне | | | | | | | | | | | |
| УКУПНИ ПРОГРАМСКИ ЈАВНИ РАСХОДИ | | | | | | | | 579 599 739,00 | 2 639 382,00 | 51 969 839,00 | 634 208 960,00 | 574 266 076,00 | 2 639 382,00 | 57 303 502,00 | 634 208 960,00 | |

Члан 2.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења а биће објављена у „Службеном гласнику града Врања“.

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД дана 03.02.2021. године, број:06-37 /2021

ПРЕДСЕДНИК,
Славчо Владимиров,с.р.

Општинско веће Општине Сурдулица
72.

На основу члана 70. став 1. тачка 22. Статута општине Сурдулица (“Сл.гл. Града Врања”,бр.7/19), члана 69. и 70. Закона о заштити животне средине(„Сл.гл.РС“,бр.135/04, 36/09,36/09-др.закон,72/09-др.закон и 43/11-одлука УС и 14/16), члана 9. став 2. и члана 15. Закона о заштити ваздуха („Сл .гласник РС,“ бр. 36/09 и 10/13), члана 5. Одлуке о приступању континуалној контроли праћењу стања животне средине(мониторинг)на територији општине Сурдулица („Сл.гл.града Врања“,бр. 5/10), по прибављеној сагласности Министарства заштите животне средине Републике Србије бр. 353-01-02267/2020-03 од 16.12.2020.год.,чл. 15. тачка 11. Одлуке о Општинском већу општине Сурдулица (“Сл.гл.града Врања”, бр. 5/10), и чл.2. став 1. тачка 11. Пословника о раду Општинског већа Општине

Сурдулица (“Сл.гл.Пчињског округа”, бр.34/08), Општинско веће општине Сурдулица на седници одржаној дана 22.01.2021.год. доноси

**ПРОГРАМ
КОНТРОЛЕ КВАЛИТЕТА ВАЗДУХА НА
ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ СУРДУЛИЦА ЗА
2021. ГОДИНУ**

I.ОСНОВЕ ПРОГРАМА

Овим Програмом успоставља се локална мрежа мерних места за праћење квалитета ваздуха на територији општине Сурдулица за 2021.годину.

Програмом се одређује број и распоред мерних места, обим, врста и учесталост мерења нивоа загађујућих материја у ваздуху на територији општине Сурдулица која припада територији Републике Србије, зони „Србија”, у складу са чланом 2. став 1. тачка 1. Уредбе о одређивању зона и агломерација („Службени гласник РС“, број 58/11 и 98/12).

Локације мерних места у локалној мрежи на територији општине Сурдулица,њихов број и распоред, као и загађујуће материје које се прате на појединим мерним местима у локалној мрежи дате су у Табелама.

Контрола нивоа загађујућих материја у ваздуху наведене у Табелама врши се фиксним мерењем нивоа загађујућих материја у локалној мрежи мерних места на локацијама за континуална фиксна мерења и наменска мерења, а у складу са прописом којим се уређују услови за мониторинг и захтеви квалитета ваздуха.

II. ЛОКАЛНА МРЕЖА МЕРНИХ МЕСТА

Локална мрежа мерних места за праћење квалитета ваздуха на територији општине

Табела:

| Ред бр. | Задужена институц. | Локација | Округ | φ (N) λ (E) | Н (m) | Тип | Загађујуће материје и Динамика (узорковање и мерења) |
|---------|------------------------------------|--|-------|----------------------|--------|-----|--|
| 1. | Општинска управа општине Сурдулица | Сурдулица-центар града | ПЧ | 42,69107 22,17131 | 479,50 | Г | (SO ₂) 24- часовна мерења сваки дан током целе године (Чађ) 365 дана у току године |
| 2. | Општинска управа општине Сурдулица | Индустријско насеље Бело Поље ПШШ "Јосиф Панчић" | ПЧ | 42,70269 22,15254 | 448,30 | И | (SO ₂) 24- часовна мерења сваки дан током целе године |
| 3. | Општинска управа општине Сурдулица | Власинско језеро | ПЧ | 42,66511 22,30175 | 1,265 | Р | (SO ₂) 24- часовна мерења сваки дан током целе године (NO ₂) 24- часовна мерења сваки дан током целе године |

2. Узорковање ваздуха ради утврђивања концентрација загађујућих материја вршиће се на територији општине и то:

- Суспендованих честица PM10* са анализом тешких метала (олово (Pb), арсен (As), кадмијум (Cd) и никл(Ni) ,
- РАН-ова изражених преко benzo-(a) piren,
- Суспендоване честице PM 2,5 ,
- Укупне таложне материје УТМ,
- ВТЕХ (бензен, тоулен, етилбензен и ксилен),
- (Амонијак) (NH₃),
- Хлороводоника (HCL),
- Формалдехида (HCHO)

Сурдулица успоставља се овим програмом, а чине је мерна места за мерење:

Мерна места и динамика узорковања и мерења

1. Узорковање ваздуха ради утврђивања концентрације загађујућих материја вршиће се на територији општине и то:

- Сумпордиоксид (SO₂),
- Азотдиоксид (NO₂),
- Чађ,

Табела:

| Ред бр. | Задужена институц. | Локација | Округ | φ (N) λ (E) | Н (m) | Тип | Загађујуће материје и Динамика (узорковање и мерења) |
|---------|------------------------------------|-------------------------------|-------|----------------------|--------|-----|---|
| 1. | Општинска управа општине Сурдулица | Индустријско насеље Бело Поље | ПЧ | 42,70269 22,15254 | 448,30 | И | <p>PM10*са анализом тешких метала (олово (Pb), арсен (As), кадмијум (Cd) и никл(Ni) и PAH-ова изражених преко benzo-(a) piren ,</p> <p>56 дана (осам недеља равномерно распоређених у току једне године), током 24 часова,</p> <p>Суспендованих честица PM 2,5</p> <p>56 дана (осам недеља равномерно распоређених у току једне године), током 24 часова,</p> <p>УТМ□</p> <p>12 пута (једном месечно у току једне године),</p> <p>ВТЕХ (бензен, тоулен, етилбензен и ксилен)</p> <p>56 дана у току 24h (осам недеља равномерно распоређених у току једне године)</p> <p>(NH3) (Амонијак)</p> <p>56 дана у току 24h (осам недеља равномерно распоређених у току једне године),</p> <p>Хлороводоника (HCL)</p> <p>56 дана у току 24h (осам недеља равномерно распоређених у току једне године),</p> <p>Формалдехида (HCHO)</p> <p>56 дана у току 24h (осам недеља равномерно распоређених у току једне године)</p> |

УТМ[□] - континуална мерења таложних материја

PM10*- концентрација суспендованих честица PM10* са анализом тешких метала Pb, Cd, Ni i As и PAH-ова изражених преко benzo-(a) piren

PM 2,5- концентрација суспендованих честица PM 2,5

Г - градски тип

И - индустријски тип

P-заштићено природно добро
SO₂ - сумпор диоксид
NO₂ азот диоксид
BTEX - бензен, тоулен, етилбензен и ксилен
HCHO- формалдехиди
(NH₃) – амонијак
***HCl**- хлороводоник
φ(N) - северна географска ширина
λ(E) - источна географска дужина
H(m) - надморска висина

III. МЕРЕЊЕ ПОСЕБНЕ НАМЕНЕ

Јединица локалне самоуправе доноси одлуку о мерењима посебне намене када постоји основана сумња да је дошло до загађења ваздуха које може нарушити здравље људи и животну средину.

IV. ОБРАДА И АНАЛИЗА ПОДАТАКА И ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕЗУЛТАТИМА КОНТРОЛЕ КВАЛИТЕТА ВАЗДУХА

IV.1. Обезбеђивање квалитета података

Мерења квалитета ваздуха, обраду и анализу података, проверу валидности резултата добијених мерењем и/или узимањем узорака и интерпретацију резултата врши овлашћена стручна организација која је акредитована као лабораторија за испитивање, односно која испуњава прописане услове за мерење свих наведених загађујућих материја и која је акредитована од стране АТЦ-а (поседује акредитоване методе мерења) и овлашћена је од стране министарства надлежног за послове заштите животне средине.

Стручна организација која врши мониторинг ваздуха стара се о примени адекватних метода испитивања, одржавању мерних места, мерних инструмената са пратећом опремом, опреме за пријем и пренос података ради обезбеђења захтева у погледу квалитета података који се користе за оцењивање квалитета ваздуха. Тумачење резултата испитивања врши се у складу са Законом о заштити ваздуха („Сл. гл. РС“, бр. 36/09 и 10/13), Уредбом о условима за мониторинг и захтевима квалитета ваздуха („Сл. гл. РС“, бр. 11/10, 75/10 и 63/13).

На основу вишегодишњих резултата мерења нивоа загађујућих материја, вршила би се анализа у циљу праћења просторне и временске расподеле загађујућих материја и утврђивање тренда концентрација одређених полутаната у ваздуху.

IV.2. Редовно извештавање

Извештаје о извршеним мерењима, односно о резултатима контроле квалитета

ваздуха у оквиру Локалне мреже мерних места, овлашћена стручна организација доставља Служби за заштиту животне средине општине Сурдулица .

Приликом достављања извештаја биће описана методологија узорковања, мерна опрема и методологија обраде података. Резултати ће бити приказани табеларно, графички и текстуално објашњени, са закључком о стању аерозагађења на предвиђеним локацијама.

Податке о квалитету ваздуха из Локалне мреже као и резултате мерења посебне намене Служба за заштиту животне средине општине Сурдулица дужна је да доставља Агенцији за заштиту животне средине једанпут месечно за претходни месец, као и годишњи извештај и да о квалитету ваздуха редовно обавештава јавност путем електронских и штампаних медија, односно путем интернета, у складу са законом.

Извештаји се достављају месечно, у року од 15 дана по истеку претходног месеца.

Годишњи извештај доставља се у року од 30 дана, по истеку календарске године.

Поред напред наведеног, овлашћена стручна организација је дужна да достави комплетну базу података извршених мерења свих загађујућих материја (по напред наведеној динамици), у електронској форми, Служби за заштиту животне средине Општинској управи Сурдулица, у року од 30 дана од истека извештајног периода.

V. Доношење планова квалитета ваздуха

На основу члана 31. Закона о заштити ваздуха, у зонама и агломерацијама у којима је ваздух треће категорије, односно када загађење ваздуха превазилази ефекте мера које се предузимају, односно када је угрожен капацитет животне средине или постоји стално загађење ваздуха на одређеном простору, надлежни орган јединице локалне самоуправе дужан је да донесе План квалитета ваздуха са циљем да се постигну одговарајуће граничне вредности или циљне вредности утврђене Уредбом о условима за мониторинг и захтевима квалитета ваздуха („Сл.гл. РС“, бр.11/10, 75/10 и 63/13). План се доноси на основу оцене стања квалитета ваздуха и обухвата све главне загађујуће материје и главне изворе загађивања ваздуха који су довели до загађења.

VI. МЕРЕ ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОГРАМА

Реализација Програма контроле квалитета ваздуха на територији општине Сурдулица за 2021. годину обухвата две фазе:

I фаза – Достављање Програма контроле квалитета ваздуха на територији општине Сурдулица за 2021. годину, надлежном министарству на сагласност, а након усвајања од стране Општинског већа општине Сурдулица;

II фаза – Избор стручне организације, која је акредитована као лабораторија за испитивање, односно која испуњава прописане услове за мерење свих наведених загађујућих материја и која поседује овлашћење министарства надлежног за послове заштите животне средине, да врши мониторинг квалитета ваздуха.

VII. ИЗВОРИ ФИНАНСИРАЊА

Мониторинг аерозагађења на мерним местима одређеним Програмом јединице локалне самоуправе финансираће се из средстава буџетског фонда за заштиту животне средине општине Сурдулица.

VIII. САГЛАСНОСТ НА ПРОГРАМ

У складу са чланом 15. став 4. Закона о заштити ваздуха („Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 10/13) на овај програм прибављена је сагласност Министарства заштите животне средине Републике Србије, број: 353-01-02267/2020-03 дана 16.12.2020.године.

IX. Овај Програм ступа на снагу даном доношења а објавиће се у «Службеном гласнику града Врања».

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ СУРДУЛИЦА дана 22.01.2021.године, број: 501- 40/20-03

ПРЕДСЕДНИК,
Александра Поповић, с.р.

Градско веће града Врања, седница одржана дана 28.01.2021.године.

73.

На основу члана 12. Закона о управљању миграцијама („Службени гласник РС“, број: 107/12) и члана 63. пословника Градског већа града Врања („Службени гласник града Врања“, број: 29/2020), Градско веће града Врања, на седници одржаној дана 28.01.2021.године, донело је

РЕШЕЊЕ

**О ОБРАЗОВАЊУ САВЕТА ЗА УПРАВЉАЊЕ
МИГРАЦИЈАМА И ТРАЈНА РЕШЕЊА ЗА
ИЗБЕГЛА И ПРИВРЕМENO РАСЕЉЕНА
ЛИЦА ГРАДА ВРАЊА**

I

Образује се Савет за управљање миграцијама и трајна решења за избегла и привремено расељена лица, у саставу:

1. др **Слободан Миленковић**, гадоначелник града Врања,
2. **Зорица Перић**, градски повереник за избеглице и миграције,
3. **Данијела Милосављевић**, члан Градског већа,
4. **Дејан Ивановић**, члан Градског већа за ресор,
5. **Славица Станојевић**, дипл.социјални радник, Центар за социјални рад;
6. **Наташа Трајковић**, руководиоца Одељења за привреду и економски развој,
7. **Томислав Стефановић**, секретар Градске организације Црвеног крста,
8. **Мирослав Николић**, представник Градске управе града Врања и секретар Савета и
9. **Саша Стојановић**, самостални полицијски инспектор у полицијској управи Врање,

II

Задатак Савета је праћење и извештавање Комесаријата за миграције на територији града Врања, предлагање програма, мера и планова активности које треба предузети ради ефикасног управљања миграцијама на територији града Врања и друге послове у области управљања миграцијама у складу са законом.

III

Председника савета Комисије бирају чланови на првој седници.

IV

Мандат члановима Савета за управљање миграцијама и трајна решења за избегла и привремено расељена лица траје 5(пет)године.

V

Ступањем на снагу овог решења, престаје да важи Решење о образовању Савета за управљањем миграције и трајна решења за избеглице и привремено расељена лица („Сл.гласник града Врања број.20/2016).

VI

Решење ступа на снагу даном доношења.

Решење објавити у „Службеном гласнику града Врања“.
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана: 28.01.2021. године број: 06-18/2/2021-04,

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

74.

На основу члана 33. став 3. Одлуке о јавном линијском превозу путника на територији града Врања ("Службени гласник града Врања", број 8/2017), члана 40. став 1. тачка 8. Одлука о социјалној заштити ("Службени гласник града Врања", број 44/16 и 8/2018) и члана 6. став 1. тачка 10. , члан 61. и члана 63. Пословника градског већа ("Службени гласник града Врања", број 29/2020), Градско веће града Врања на седници одржаној 28.01.2021. године, донело је

ПРАВИЛНИК

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНУМА ПРАВИЛНИКА О БЕСПЛАТНОМ И ПОВЛАШЋЕНОМ ПРЕВОЗУ У ГРАДСКОМ И ПРИГРАДСКОМ САОБРАЋАЈУ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА

Члан 1.

У Правилнику о бесплатном и повлашћеном превозу у градском и приградском саобраћају на територији града Врања („Службени гласник града Врања“, број: 10/19), у члану 3. став 1. алинеја 2. мења се табела, тако да сада гласи:

| | |
|--------------------------------|--------------|
| за једночлано домаћинство | до 28.000,00 |
| за двочлано домаћинство | до 32.000,00 |
| за трочлано домаћинство | до 34.000,00 |
| за четворочлано домаћинство | до 38.000,00 |
| за пет и више чланова породице | до 42.000,00 |

Члан 2.

У осталом делу овај Правилник остаје непромењен.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику града Врања".
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана: 28.01.2021. године, број: 06-18/39/2021-04,

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

Градско веће града Врања, седница одржана дана 01.02.2021. године.
75.

На основу члана 34. Закона о јавној својини ("Сл. гласник РС" бр. 72/11 88/13 и 105/14, 104/2016, 108/2016, 113/2017, 95/2018 и 153/2020) члана 6 и 7 Уредбе о условима прибављања и отуђења непокретности непосредном погодбом, давања у закуп ствари у јавној својини и поступцима јавног надметања и прикупљања писмених понуда ("Сл. гласник РС" бр. 16/18), члана 8. Одлуке о прибављању, коришћењу и управљању стварима у јавној својини града Врање ("Службени гласник града Врање" број: 10/14 и 2/19), члана 6. и 19. став 1. тачка 3. Одлуке о давању у закуп пословног простора у јавној својини града Врања и члана ("Службени гласник града Врање" број: 24/18) и члана 61. и 63. Пословника Градског већа града Врање ("Службени гласник града Врање" број 29/2020), Градско веће града Врање, на седници одржаној дана 01.02.2021 године, донело је

О Д Л У К У

О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЗА УЗИМАЊЕ У ЗАКУП ПОСЛОВНОГ ПРОСТОРА ПРИКУПЉАЊЕМ ПИСАНИХ ПОНУДА

Члан 1.

Овом Одлуком покреће се поступак узимања у закуп пословног простора прикупљањем писаних понуда.

Пословни простор користе организационе јединице Градске управе града Врања за обављање послова из своје надлежности.

Локација простора - ужи центар града.

Површина простора – бр 350-400м².

Члан 2.

Поступак прикупљање писаних понуда спровешће Комисија за давање у закуп пословног простора у јавној својини града Врање.

Члан 3.

Након спроведеног поступка, Одлуку о узимању у закуп пословног простора доноси Градско веће града Врање, на основу предлога Комисије из члана 2. ове Одлуке.

Члан 4.

Уговор о узимању пословног простора у име града Врање закључиће градоначелник Врања.

Члан 5.

Одлука ступа на снагу даном доношења.

Одлуку објавити у “Службеном гласнику града Врање”
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊЕ дана: 01.02.2021. године, број: 06-19/2021-04

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

Градско веће града Врања, седница одржана дана 09.02.2021.године.

76.

На основу члана 17. став 1. члана 18. став 1. и члана 19. став 1. и 2. Закона о јавном информисању и медијима („Службени гласник Републике Србије“, број: 83/2014, 58/2015 и 12/2016-аутентично тумачење), члана 5. став 1., члана 6 и члана 7. став 1. Правилника о суфинансирању пројеката из буџета града Врања за остваривање јавног интереса у области јавног информисања („Службени гласник града Врања“, број: 5/2017), 11. раздео 5, Програм 1201 – Развој културе, Програмска активност 1201-0004: Остваривање и унапређивање јавног интереса у области јавног информисања, функција 830 – Услуге емитовања и штампања, економска класификација 423 – Услуге по уговору, позиција 133., Одлуке о буџету града Врања за 2020. годину („Службени гласник града Врања“, број: 40/2020), члана 95-97 Уредбе о правилима за доделу државне помоћи („Службени гласник РС“, број: 13/2010, 100/2011, 91/2012, 37/2013, 97/2013 и 119/2014), члана 6. став 1. тачка 10., члана 61. и 63. Пословника Градског већа града Врања („Службени гласник града Врања“, број: 29/2020), Градско веће града Врања, на седници одржаној дана: 09.02.2021. године, донело је

О Д Л У К У

О УТВРЂИВАЊУ ВРСТЕ КОНКУРСА КОЈИ СЕ РАСПИСУЈЕ ЗА СУФИНАНСИРАЊЕ ПРОЈЕКТА ИЗ БУЏЕТА ГРАДА ВРАЊА РАДИ ОСТВАРИВАЊА ЈАВНОГ ИНТЕРЕСА У ОБЛАСТИ ЈАВНОГ ИНФОРМИСАЊА У 2021. ГОДИНИ И УТВРЂИВАЊУ ВИСИНЕ СРЕДСТАВА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ КОНКУРСА

Члан 1.

Овом Одлуком утврђује се, да ће Градско веће расписати општи конкурс за суфинансирање пројеката из буџета града Врања ради остваривања јавног интереса у области јавног информисања у 2021. години за пројекте производње медијских садржаја.

Члан 2.

Висина буџетских средстава предвиђених за суфинансирање пројеката из области јавног информисања, опредељена је у укупном износу од 18.000.000,00 динара, у члану 11. раздео 5, Програм 1201 – Развој културе, Програмска активност 1201-0004: Остваривање и унапређивање јавног интереса у области јавног информисања, функција 830 – Услуге емитовања и штампања, економска класификација 423 – Услуге по уговору, позиција 133. Одлуке о буџету града Врања за 2021. годину („Службени гласник града Врања“, број: 29/19).

Члан 3.

Укупна висина средстава која се предвиђа за пружање финансијске подршке медијским садржајима, у складу са чланом 2. ове Одлуке утврђује се:

- суфинансирање пројеката за производњу медијских садржаја путем телевизије у износу од 14.000.000,00 динара и
- суфинансирање пројеката производње медијских садржаја за штампане медије, интернет медије, радио и новинске агенције 4.000.000,00 динара

Најмањи износ средстава који се може одобрити по пројекту за производњу медијског садржаја намењеног телевизији, утврђује се у износу од 100.000,00 динара, а највећи износ средстава по пројекту утврђује се у износу од 7.000.000,00 динара.

Најмањи износ средстава који се може одобрити по пројекту за производњу медијског садржаја намењеног за штампане медије, интернет медије, радио и новинске агенције утврђује се у износу од 100.000,000 динара, а највећи износ средстава по пројекту утврђује се у износу 2.000.000,00 динара.

Члан 4.

Одлука ступа на снагу даном доношења.

Одлуку објавити у „Службеном гласнику града Врања“.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана: 09.02.2021. године, број: 06-23/1/2021-04.

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

77.

На основу члана 12. став 2. и 3. Правилника о критеријумима и поступку доделе средстава из буџета града Врања за реализовање програма и

пројеката удружења у области друштвеног и хуманитарног рада („Службени гласник града Врања“, број: 23/2016,30/17, 32/17, 37/18 и 29/19), члана 17. став 3. Правилника о раду Комисије за доделу средстава удружењима из области друштвеног и хуманитарног рада („Службени гласник града Врања“, број: 23/2016), и члана 61. и 63. Пословника Градског већа града Врања („Службени гласник града Врања“, број: 29/2020), Градско веће града Врања на седници одржаној дана: 09.02.2021. године, разматрало је Предлог Комисије за доделу средстава из области друштвеног и хуманитарног рада бр.06- 22 /2021-04 и донело је

ОДЛУКУ
О ФИНАНСИРАЊУ/СУФИНАНСИРАЊУ
ПРОЈЕКТА/ПРОГРАМА УДРУЖЕЊИМА ИЗ
ОБЛАСТИ ДРУШТВЕНОГ И
ХУМАНИТАРНОГ РАДА У 2021. ГОДИНИ

Члан 1.

У области друштвеног и хуманитарног рада, из буџета града Врања у 2021. години, финансирају/суфинансирају се следећи пројекти:

| Р.бр. | Подносилац пројекта | Назив пројекта | Износ одобрених средстава |
|-------|--|---|---------------------------|
| 1 | Међуопштинска организација Савеза слепих Србије Врање | Рад за добробит слепих, слабовидних из дана у дан | 1.300.000,00 |
| 2 | Удружење за помоћ ментално недовољно развијеним особама (МНРО) Врање | Програмске кроз пројектне активности Удружења за помоћ недовољно развијеним особама(МНРО) | 1.250.000,00 |
| 3. | Међуопштинска организација глувих и наглувих Врање | Кроз активности до интеграција глувих и наглувих особа | 1.100.000,00 |
| 4 | Удружење Еурос | Солидарност пре свега – базар здравља | 600.000,00 |
| 5. | Удружење Жуто цвеће | Промоција културе и обичаја Врањског краја | 400.000,00 |
| 6 | Удружење Заштитник | Чинимо добро другима | 600.000,00 |
| 7 | Одбор за људска права | Не насиље над женама и девојкама у пандемији корона вируса | 500.000,00 |
| 8. | Интернационални конзорцијум за солидарност | Ублажавање ефеката пандемије корона вируса на социјално искључене популације | 100.000,00 |
| 9. | Удружење особа са пареплегијом | Једнаки у правима | 750.000,00 |
| 10 | Удружење Говори гласно | Корачајмо храбро | 500.000,00 |
| 11 | Удружење СПА Врањска Бања | Брига о здрављу – одговорност према заједници | 500.000,00 |
| 12. | Удружење Ђошка | Људска права кроз призму ученика средњих школа | 200.000,00 |
| 13 | Удружење мултипле склерозе Пчињског округа Врање | Стварамо, дакле постојимо | 400.000,00 |
| 14. | Центар за друштвене интеграције | Побољшање запошљавања ОСИ | 250.000,00 |
| 15. | Коалиција за транспарентност југа Србије | Подржи говор, помози онима који то не могу | 300.000,00 |
| 16 | Удружење Субнор | 80 г.од устанка за борбу за слободу, неговања патриотских традиција... | 800.000,00 |
| 17 | Удружење Коце заувек | Акција добровољног давања крви | 250.000,00 |
| 18 | Удружење Квантум | Минут за здравље- наставак пројекта | 200.000,00 |
| 19 | Удружење српских ратних ветерана | Рад за добробит српских ратних ветерана и чланова породица палих бораца | 300.000,00 |
| 20 | Удружење Ирида | Подршка руралном становништву | 50.000,00 |

| | | | |
|-----|---|--|------------|
| 21 | Удружење Позитив | Деца пружају подршку деци | 100.000,00 |
| 22. | “ Друштво за церебралну парализу“ Сунце | Ми то знамо и можемо | 250.000,00 |
| 23. | Друштво онколошких пацијената | Подизање свести становништва ради побољшања услова живота... | 150.000,00 |
| 24. | Удружење Ваши најбољи пријатељи | Промени негатив | 150.000,00 |
| 25. | Удружење Јустиција | И ја сам део заједнице | 150.000,00 |
| 26. | Дечији савез града Врања | Друштвена брига о деци – брига за будућност | 400.000,00 |
| 27. | Удружење Цедем | Правда за мањине | 100.000,00 |
| 28 | Удружење Покрет ветерана | Нови закон нова нада | 100.000,00 |
| 29 | Удружење Гоце Делчев | Дајте крв – буди хуман | 100.000,00 |
| 30 | Удружење Еко центар | Смањење дискриминација и насиља код ученика | 250.000,00 |
| 31. | Бугарско српски центар | Заједно у борби против ковид - 19 | 100.000,00 |
| 32. | Коло српских сестара | Снага доброте | 100.000,00 |

Члан 2.

Неће се финансирати пројекти следећих организација:

1. Центар за унапређење безбедности и дигиталне културе у друштву

Члан 3.

Са подносиоцима пројекта из члана 1. ове Одлуке, којима су средства из буџета одобрена, у име Града, градоначелник закључује уговор о финансирању/суфинансирању пројекта из области друштвеног и хуманитарног рада у 2021. години.

Члан 4.

Одлука ступа на снагу даном доношења.

Одлуку објавити у „Службеном гласнику града Врања

Образложење

У складу са чланом 7 Правилника о мерилима и поступку доделе средстава из буџета града Врања за реализовање програма и пројекта удружења у области друштвеног и хуманитарног рада, Градско веће града Врања расписало је јавни конкурс за финансирање и суфинансирање пројекта удружењима из области друштвеног и хуманитарног рада. Тескт конкурса објављен је на званичном сајту града Врања и дневном листу био отворен у периоду од 04. јануара 2020. године до 19 јануара 2021. године.

Комисија за доделу средстава удружењима из области друштвеног и хуманитарног рада, извршила је стручну оцену свих пристиглих пријава, сачинила листу вредновања и рангирање пријављених пројекта по расписаном конкурс. Листа вредновања је била објављена на сајту града

Врања. На објављену листу вредновања није било приговора.

Сходно одредбама 8. став 7. и 3. Правилника о критеријумима и поступку доделе средстава из буџета града Врања за реализовање програма и пројекта удружења у области друштвеног и хуманитарног рада („Службени гласник града Врања“, број: 23/2016,30/17,32/17, 37/18 I 29/19), Комисија за доделу средстава удружењима у области друштвеног и хуманитарног рада утврдила је Предлог Одлуке о додели средстава за финансирање суфинансирање пројекта у области друштвеног и хуманитарног рада број 06-/2019-04 и исти доставила Градском већу на разматрање.

На основу Предлога Комисије може се закључити да одобрени пројекти у потпуности задовољавају услове конкурса, пројекти су детаљно разрађени, са реалним буџетом, активности усмерене постизању циља, те Градско веће усваја предлог Комисије и доноси Одлуку као у диспозитиву.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАД ВРАЊА, дана: 09.02.2021. године, број: 06- 23/2021 -04

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
др Слободан Миленковић, с.р.

78.

На основу члана 33. Закона о заштити ваздуха („Службени гласник РС“, бр. 36/2009 и 10/2013), Уредбе о условима за мониторинг и захтевима квалитета ваздуха („Службени гласник РС“, бр. 11/2010, 75/2010, 63/2013), Правилника о садржају краткорочних акционих планова

(„Службени гласник РС“, број 65/10), члана 17. и 61. Пословника Градског већа („Службени гласник града Врања“, број 29/20), Градско веће града Врања, на седници одржаној дана: 09.02.2021. године, донело је

РЕШЕЊЕ

О ОБРАЗОВАЊУ РАДНЕ ГРУПЕ ЗА ПРИПРЕМУ И ИЗРАДУ КРАТКОРОЧНОГ АКЦИОНОГ ПЛАНА КВАЛИТЕТА ВАЗДУХА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА ЗА ПЕРИОД 2021 – 2023. ГОДИНЕ

Члан 1.

ОБРАЗУЈЕ СЕ Радна група за припрему и израду Краткорочног акционог плана квалитета ваздуха на територији града Врања за период 2021-2023. године, у саставу:

председник, **Небојша Стаменковић**, члан Градског већа задужен за ресор – пољопривреда, агрономија, развој села. екологија и заштита животне средине,

чланови,

1. **Др Невенка Станојковић**, доктор специјалиста хигијене, Завод за јавно здравље Врање,

2. **Мирослав Симић**, начелник Центра за хигијену и хуману екологију, Завод за јавно здравље Врање,

3. **Марија Благојевић**, саветник за заштиту животне средине, Одељење за урбанизам, имовинско - правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине,

4. **Дијана Потурица**, саветник за заштиту животне средине, Одељење за урбанизам, имовинско - правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине,

5. **Љиљана Љубић**, инспектор заштите животне средине, Одељење за инспекцијске послове,

6. **Радмила Станисављевић**, инспектор ЗОО хигијене, Одељење за инспекцијске послове,

7. **Весна Стефановић**, руководилац оперативних радних јединица ЈКП „КОМРАД“ Врање,

8. **Јасмина Петровић**, Канцеларија за локални економски развој,

9. **Бојана Величков**, Одељење за привреду и економски развој,

10. **Дејан Јовановић**, дипл. хемичар – токсиколог, Завод за јавно здравље Врање и

11. **Данијела Бандовић**, шеф Одсека за комунално-стамбене делатности.

Члан 2.

Задатак Радне групе је да припреми и изради Краткорочни акциони план квалитета ваздуха на територији града Врања и достави га Градском већу на разматрање и усвајање, као и на сагласност Министарству заштите животне средине Републике Србије, а након тога на разматрање и усвајање Скупштини града

Члан 3.

Стручне и административно – техничке послове за потребе Радне групе, а у циљу припреме и израде Краткорочног акционог плана квалитета ваздуха на територији града Врања обављају запослени у Одељењу за урбанизам, имовинско – послове, комунално - стамбене делатности и заштиту животне средине.

Члан 4.

Мандат Радне групе траје до завршетка задатка из члана 2. овог решења.

Члан 5.

Доношењем овог решења престаје мандат чланова радне групе за припрему и израду Плана квалитета ваздуха на територији града Врања, по решењу број 06 – 157/3/2020 – 04, од 22.10.2020. године.

Члан 6.

Решење ступа на снагу даном доношења.

Решење објавити у „Службеном гласнику града Врања“.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана: 09.02.2021. године, број: 06-23/2/2021-04.

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
др Слободан Миленковић, с.р.

79.

На основу члана 9. става 1. тачке 4. Закона о управљању отпадом („Службени гласник РС“, бр. 36/2009, 88/2010, 14/2016 и 95/2018 -др.закон), Стратегије управљања отпадом Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 11/2010, 75/2010, 63/2013), члана 17. и 61. Пословника Градског већа („Службени гласник града Врања“, број 29/2020), Градско веће града Врања, на седници одржаној дана: 09.02. 2021. године, донело је

РЕШЕЊЕ

О ОБРАЗОВАЊУ РАДНЕ ГРУПЕ ЗА РЕВИЗИЈУ ЛОКАЛНОГ ПЛАНА УПРАВЉАЊА ОТПАДОМ

Члан 1.

ОБРАЗУЈЕ СЕ Радна група за ревизију Локалног плана управљања отпадом, у саставу:

председник, **Небојша Стаменковић**, члан Градског већа задужен за ресор – пољопривреда, агроэкономија, развој села. екологија и заштита животне средине,

чланови:

1. **Нела Цветковић**, извршни директор ЈКП "Комрад" Врање,

2. **Дијана Потурица**, саветник за заштиту животне средине, Одељење за урбанизам, имовинско- правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине,

3. **Марија Благојевић**, саветник за заштиту животне средине, Одељење за урбанизам, имовинско - правне послове, комунално-стамбене делатности и заштиту животне средине,

4. **Ана Станисављевић**, технолог и лице одговорно за управљање отпадом на депонији "Метерис",

5. **Бобан Станковић**, координатор канцеларије за локални економски развој града Врања,

6. **Зоран Димитријевић**, директор ЈКП "Комрад" Врање,

7. **Љиљана Љубић**, инспектор заштите животне средине, Одељење за инспекцијске послове,

8. **Радмила Станисављевић**, инспектор ЗОО хигијене, Одељење за инспекцијске послове,

9. **Слађана Грбић**, референт заштите животне средине, Здравствени центар Врање,

10. **Данијела Бандовић**, шеф Одсека за комунално-стамбене делатности и

11. **Бојана Величков**, Одељење за привреду и економски развој и грађевинско земљиште.

Члан 2.

Задатак Радне групе је да распише јавну набавку за ревизију локалног плана управљања отпадом, омогући доступност података за ревизију локалног плана управљања отпадом, да прегледа нацрт ревидираног локалног плана управљања отпадом и да да своје сугестије и примедбе на овај нацрт, а након тога га проследи Градском већу и Скупштини града на разматрање и усвајање.

Члан 3.

Мандат Радне групе траје до завршетка задатка из члана 2. овог решења.

Члан 4.

Ступањем на снагу овог решења престаје мандат чланова радне групе за ревизију Локалног

плана управљања отпадом, по решењу број 06 – 214/2/2019 – 04, од 29.11.2019. године.

Члан 5.

Решење ступа на снагу даном доношења.

Решење објавити у „Службеном гласнику града Врања“.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана: 09.02.2021. године, број: 06-23/3/2021-04.

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА

др Слободан Миленковић, с.р.

80.

На основу члана 15., 22. и 61. Пословника Градског већа града Врања („Службени гласник града Врања“, број: 20/2016), Градско веће града Врања, на седници одржаној дана: 09.02.2021.године, донело је

РЕШЕЊЕ

**О ОБРАЗОВАЊУ ОРГАНИЗАЦИОНОГ
ОДБОРА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ФЕСТИВАЛА
„ВРАЊСКА ГРАДСКА ПЕСМА“**

Члан 1.

ОБРАЗУЈЕ СЕ Организациони одбор за реализацију Фестивала „Градска Врањска песма“, у саставу:

председник,

др Слободан Миленковић,

градоначелник, заменик председника,

Зорица Јовић, члан Градског већа,

секретар Одбора, **Александра Манчев**,

представник Народног музеја,

чланови Одбора,

1. **Бојан Костић**, члан Градског већа

2. **Изабела Савић**, члан Градског већа,

3. **Саша Стаменковић**, директор ЈУ

Народни музеј,

4. **Вида Стојановић**, представник

Одељења за друштвене делатности,

5. **Ива Лаковић**, представник ЈУ Народни

музеј,

6. **Ивана Тасић**, извођач изворних

народних песама,

7. **Бранимир Стошић Каце**, извођач

изворних народних песама,

8. **Слободан Јовановић**, извођач

изворних народних песама,

9. **Јасмина Стошић**, представник ЈУ

Позориште „Бора Станковић“,

10. **Тања Јовановић Близнаковски**,

директор Музичке школе „Стеван Мокрањац“ и

11. Спасић Зоран, Одељење послови органа Града.

Члан 2.

Задатак Организационог одбора је да предузме све потребне мере и активности за реализацију Фестивала „Градска Врањска песма“.

Члан 3.

Мандат Организационог одбора траје од дана доношења Решења, до завршетка задатка из члана 2. овог Решења.

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења.
Решење објавити у Службеном гласнику града Врања.
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана: 09.02.2021. године, број: 06-23/4/2021-04.

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
др Слободан Миленковић, с.р.

81.

На основу члана 15., 22. и 61. Пословника Градског већа града Врања („Службени гласник града Врања“, број: 20/2016), Градско веће града Врања, на седници одржаној дана 09.02.2021. године, донело је

РЕШЕЊЕ

О ОБРАЗОВАЊУ РАДНЕ ГРУПЕ ЗА ПРЕУЗИМАЊЕ ЕНЕРГЕТСКИХ ДЕРИВАТИ ИЗ ЗДРАВСТВЕНОГ ЦЕНТРА ВРАЊЕ

Члан 1.

ОБРАЗУЈЕ СЕ Радна група за преузимање енергетских деривата из Здравственог центра Врање, у саставу:

1. **Наташа Трајковић**, руководилац Одељења за привреду и економски развој,
2. **Срђан Станковић**, представник Службе за јавне набавке и
3. **Горан Станимировић**, представник Предшколске установе „Наше дете“.

Члан 2.

Задатак Радне групе је да предузме све потребне мере и активности за преузимање енергетских деривата из Здравственог центра Врање, за потребе Предшколске установе „Наше дете“.

Члан 3.

Мандат Радне групе траје од дана доношења Решења, до завршетка задатка из члана 2. овог Решења.

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења.
Решење објавити у Службеном гласнику града Врања.
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана: 09.02.2021. године, број: 06-23/5/2021-04.

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
др Слободан Миленковић, с.р.

82.

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: 09.02.2021. године, донело је

РЕШЕЊЕ

О ОБРАЗОВАЊУ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ОДБОРА ПОВОДОМ ОДРЖАВАЊА КВАЛИФИКАЦИОНЕ УТАКМИЦЕ У ФУТСАЛУ, ИЗМЕЂУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ И СЕВЕРНЕ МАКЕДОНИЈЕ

Члан 1.

Образује се Организациони одбор поводом одржавања квалификационе утакмице у фудзалу, између Републике Србије и Северне Македоније, за квалификацију на Европском првенству у Холандији у саставу:

чланови,

1. **Ненад Ђорђевић**, члан Градског већа за спорт и омалдину
2. **Бојан Костић**, члан Градског већа за ресор - буџет и финансије,
3. **Ђорђевић Марјан**, председник Клуба малог фудбала,
4. **Јовић Горан**, тренер Клуба малог фудбала и
5. **Ђорђевић Мартин**, представник ЈУ за спорт и рекреацију „Спортска хала“ Врање, секретар Организационог одбора, **Смиља Антић**, Одељење за послове органа Града.

Члан 2.

Задатак Организационог одбора је да предузме све потребне мере и активности у вези са организацијом квалификационе утакмице између Републике Србије и Северне Македоније.

Члан 3.

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

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења.

Решење објавити у “Службеном гласнику града Врања”.
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана: 09.02.2021. године, број: 06-23/6/2021-04.

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
др Слободан Миленковић, с.р.

Градско веће града Врања, седница одржана дана 23.02.2021.године.

83.

На основу члана 8. став 2. Закона о безбедности саобраћаја на путевима („Службени гласник РС“, број:32/1- Одлука УС, 35/1496/15, 9/16, 24/18 и 41/18) члана 17, 61. и 63. Пословника Градског већа града Врања („Службени гласник Града Врања, број: 29/2020), Градско веће Града Врања, на седници одржаној 23.02.2021 године, донело је

РЕШЕЊЕ

**О ДОПУНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ
САВЕТА ЗА БЕЗБЕДНОСТ САОБРАЋАЈА НА
ПУТЕВИМА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА**

Члан 1.

У Решењу о образовању Савеата за безбедност саобраћаја на путевима на територији града Врања број: 06-166/6/2020-04 Од 12.11.2020. године, у члану 2, став 4. иза тачке 15. додаје се нова тачка који гласи:

„16. **Никола Димитријевић**, инжењер саобраћаја“

Члан 8.

Решење ступа на снагу даном доношења.

Решење објавити у „Службеном гласнику Града Врања“.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана: 23.02.2021. године број: 06-35/1/2021-04.

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
др Слободан Миленковић, с.р.

БОСИЛЕГРАД

84.

На основу члана 39. став 1. Закона о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама („Сл. гласник РС“, број 87/2018), члана 20. став 1 тачка 8. и члана 44. Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник РС“, број 129/2007, 83/2014 – др. закон 101/2016 – др. закон и 47/2018) и члана 55. Став 1. Тачка 19. Статута општине Босилеград („Сл. Гласник града Врања“, бр. 3/19 од 26.02.2019. године), а на основу Закључка општинског штаба за ванредне ситуације општине број 06-31/2021 од 01.02.2021. године, председник општине доноси,

О Д Л У К У

**О ПРОГЛАШЕЊУ ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ
НА ДЕЛУ ТЕРИТОРИЈЕ
ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД**

1. Проглашава се ванредна ситуација за на делу територије општине Босилеград и то у МЗ; Црношtica, Дукат, Караманица, Доганица, Горња Љубата, Доња Љубата, Мусуљ, Барје, Јарешник, Назарица, Плоча, Гложје, Горња Ржана и Доња Ржана.
 2. Ванредна ситуација се проглашава због великих снежних падавина и спровођења оперативних мера заштите и спасавања.
 3. О спровођењу ове одлуке стараће се општински штаб за ванредне ситуације општине Босилеград у складу са чланом 43. и чланом 44. Закона о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама („Сл. гласник РС“, број 87/2018).
 4. Ову одлуку доставити Окружном штабу за ванредне ситуације Пчињског УО, Републичком штабу за ванредне ситуације - Сектору за ванредне ситуације, Одељењу за ВС у Врању, јавним предузећима, установама и другим учесницима у спровођењу мера заштите и спасавања.
 5. Ова одлука ступа на снагу даном доношења/одмах и биће објављена у Службеном гласнику града Врања.
- ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД, дана: 01.02.2021. године. број: 33/2021

ПРЕДСЕДНИК,
Владимир Захаријев, с.р.

85.

На основу члана 39. став 1. Закона о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама („Сл. гласник РС“, број 87/2018), члана 20. став 1 тачка 8. и члана 44. Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник РС“, број 129/2007, 83/2014 – др. закон 101/2016 – др. закон и 47/2018) и члана 55. Став 1. Тачка 19. Статута општине Босилеград („Сл. Гласник града Врања“, бр. 3/19 од 26.02.2019. године), а на основу Закључка општинског штаба за ванредне ситуације општине број 06-31/2021 од 01.02.2021. године, председник општине доноси,

О Д Л У К У

О УКИДАЊУ ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ НА ДЕЛУ ТЕРИТОРИЈЕ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД

1. Укида се ванредна ситуација, на делу територије општине Босилеград и то у МЗ; Црноштица, Дукат, Караманица, Доганица, Горња Љубата, Доња Љубата, Мусуљ, Барје, Јарешник, Назарица, Плоча и Гложје), која је проглашена због обилних снежних падавина и олујног ветра оји је стварао снежне наносе, Одлуком председника општине Босилеград, број 87-42/2020 од 06.02.2020. године, јер су на наведеној теритотији престали разлози њеног проглашења.
2. О спровођењу ове одлуке стараће се општински штаб за ванредне ситуације општине Босилеград у складу са чланом 43. и чланом 44. Закона о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама („Сл. гласник РС“, број 87/2018).
3. Ову одлуку доставити Окружном штабу за ванредне ситуације Пчињског УО, Републичком штабу за ванредне ситуације - Сектору за ванредне ситуације, Одељењу за ВС Врању, јавним предузећима, установама и другим учесницима у спровођењу мера заштите и спасавања.
4. Ова одлука ступа на снагу даном доношења и биће објављена у Службеном гласнику/листу града, општине/градске општине.

ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД, дана: 01.02.2021. године. број: 87-32/2021

ПРЕДСЕДНИК,
Владимир Захаријев, с.р.

ЈП “Водовод“ Врање

86.

На основу решења о формирању комисије за утврђивање репрезентативности синдиката запослених, основаних код послодавца ЈП Водовод Врање бр. 376 од 05.02.2021. године, а на основу члана 219. и 223. став 1. Закона о раду („Сл. Гласник РС“, 24/2005, 61/205, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана 70. Статута ЈП Водовод Врање бр. 3527 од 30.11.2016. године, комисија у саставу Александар Станковић – председник, Наталија Јовић – члан и Слађан Мишић – члан, доноси:

ОДЛУКУ

О ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ СИНДИКАТА

1. На основу Извештаја о раду Комисије за за утврђивање репрезентативности синдиката утврђено је да се оба синдиката могу сматрати репрезентативним тј. синдикат ЈП Водовод Врање „Независност“ и Основна организација Самосталног Синдиката ЈП Водовод Врање. Оба синдиката испуњавају услове у складу са чланом 218, чланом 219, 220, 223, 224, 225 Закона о раду („Сл. Гласник РС“, 24/2005, 61/205, 54/2009, 32/2013 и 75/2014). Синдикат ЈП Водовод Врање „Независност“ са седиштем у Врању, ул. Београдска 63 је уписан у Регистар синдикалних организација под бројем 15525. Основна организација Самосталног Синдиката ЈП Водовод Врање са седиштем у Врању, ул. Београдска 63 је уписан у Регистар синдикалних организација под бројем СР 110-00-296/91-02.
2. Лице овлашћено за заступање и представљање Синдиката ЈП Водовод Врање „Независност“ је Тихомир Стошић дипломирани инжењер геодезије који обавља послове шефа подземног катастра.
3. Лице овлашћено за заступање и представљање Основне организације Самосталног Синдиката ЈП Водовод Врање је Јовица Стојковића водоинсталатер који обавља послове читача водомера.

ЈП “ВОДОВОД“ ВРАЊЕ, дана 05.02.2021. године,
број 379

КОМИСИЈА,
Александар Станковић, председник
Наталија Јовић, члан
Слађан Мишић, члан

**Колективни уговор Јавног предузећа „Управа Бање“ Врањска Бања.
87.**

На основу члана 240. и 247. Закона о раду ("Службени гласник Републике Србије" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 аутентично тумачење), члана 85. Посебног Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Врања, („Службени гласник града Врања“ бр. 40/2020), Градоначелник града Врања, у име града Врања као оснивача, др спец. Слободан Миленковић, Јавно предузеће „Управа Бање“ Врањска Бања, в.д. директора Милош Џикић, Репрезентативни Синдикат ЈП „Управа Бање“ Врањска Бања, председник Дејан Стаменковић, закључују:

**КОЛЕКТИВНИ
УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЗА ЈАВНО
ПРЕДУЗЕЋЕ „УПРАВА БАЊЕ“ ВРАЊСКА
БАЊА**

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом о раду уређују се: права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из области рада и радних односа, поступак закључивања овог колективног уговора, међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Запослени остварују основна права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, овим Уговором и Уговором о раду.

На права и обавезе који нису регулисани овим Уговором и Уговором о раду непосредно ће се примењивати одредбе Закона о раду.

Права и обавезе директора регулишу се овим Уговором и Уговором о раду који са директором у име послодавца закључује Надзорни одбор ЈП „Управа Бање“ Врањска Бања.

Члан 2.

Оснивач ЈП „Управа Бање“ је град Врање.

Запослени у смислу овог уговора је лице које је у складу са Законом о раду, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац у смислу овог уговора је Јавно предузеће „Управа Бање“ Врањска Бања (у даљем тексту: послодавац), које заступа директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора, сматра се синдикална организација код послодавца (у даљем тексту: синдикат).

Члан 3.

Оснивач је обезбедио послодавцу, којег је основао и коме је поверио вршење делатности од општег интереса, материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање своје делатности.

Послодавац врши делатност за коју је основан, обезбеђује извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених Законом о раду и овим уговором.

У случају поремећаја процеса рада, послодавац обезбеђује запосленима средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде која је одређена на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Уколико је, због поремећаја процеса рада угрожено обављање комуналне делатности у граду Врању, а послодавац није у могућности да обезбеди запосленима средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде, која је одређена на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде, оснивач преузима обавезу из претходног става доношењем посебне Одлуке.

Члан 4.

Овај уговор непосредно се примењује и закључује на основу Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Врања

Члан 5.

Овим уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима и Посебним колективним уговором гране на нивоу Републике и и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности града Врања.

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 запошљених.

2. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове утврђене Законом о раду и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Пријем новозапослених може да се врши по претходно добијеној сагласности од стране Оснивача, на основу образложене потребе за новим запошљавањем које даје послодавац.

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља репрезентативном синдикату, на његов захтев, обавештење о извршеном пријему нових запослених у протеклој години.

Списак из става 3. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

Оснивач даје претходну сагласност на Правилник о организацији и систематизацији послова код послодавца у делу који се односи на број и структуру запошљених, у складу са Статутом Града.

Директор је дужан да, пре доношења Правилника о организацији и систематизацији послова, као и у случају измена и допуна Правилника, којим се директно утиче на права и обавезе запослених код послодавца, прибави мишљење Репрезентативног синдиката.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац и може да ову одлуку достави надлежној служби за запошљавање.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац, када су испуњени следећи услови:

1. да код послодавца постоји радно место, односно послови утврђени Правилником о организацији и систематизацији послова, са описом послова и услова за рад на њему, ради замене привремено одсутног лица и услед повећаног обима посла.

2. да постоји слободно односно упражњено радно место.

3. да постоји потреба за попуњавањем слободног односно упражњеног радног места.

4. да је пријем новог броја радника на годишњем нивоу планиран Програмом пословања.

Одлуку из става 7. овог члана, као и пријаву слободног посла послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуњу слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 7.

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

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији у предузећу, увид у примену уговора и колективног уговора код послодавца и остваривање права запослених.

2.1. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 8.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима утврђеним Законом о раду, а у складу са овим Уговором.

Уговор о раду закључују послодавац и запослени на неодређено или одређено време у складу са Законом о раду. Уговор о раду закључују запослени и послодавац, пре ступања запосленог на рад, у писменом облику. Уговором о раду се уговарају права, обавезе и одговорности из радног односа, у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

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

Послодавац је дужан да оригинал уговора о раду или његову фотокопију држи у седишту, као и у месту рада запосленог, уколико запослени ради ван седишта послодавца.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време. У уговору о раду мора да буде назначено да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено време, а уколико у уговору није утврђено време за које се закључује, сматра се да је закључен на неодређено време.

Члан 9.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

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

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

- 1.болест запосленог;
2. смртни случај члана уже породице;
3. тежа болест члана уже породице;
4. виша сила (елементарна непогода, земљотрес, пожар, поплава и слично) и
5. позив војних или државних органа.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да одмах обавести послодавца.

2.2 ПРОБНИ РАД

Члан 10.

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа, може да се предвиди пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова уговорених Уговором о раду, на основу Правилника о организацији и систематизацији послова, којим су у опису посла наведени повезани, односно сродни послови.

Пробни рад не може да траје дуже од 6 месеци. Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла и степена стручне спреме.

Члан 11.

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује Комисија, састављена од 3 члана који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који се налази на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада у виду извештаја достави директору и запосленом који се налазио на пробном раду. На основу извештаја послодавац закључује или отказује Уговор о раду.

За време трајања пробног рада, запослени или послодавац могу да откажу уговор о рад.

Уколико уговор отказује послодава, дужан ја да наведе разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада, односно своју оцену и мишљење о способности запосленог. У овом случају отказни рок износи 5 радних дана.

Члан 12.

Одредбе о пробном раду не примењују се код заснивања радног односа са приправницима.

2.3 РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 13.

Радни однос на одређено време може да се заснује ради обављања послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла

или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Са истим запосленим послодавац може да закључи један или више уговора о раду, са или без прекида, али не дуже од 24 месеца. Протеком рока са запосленим се може засновати само радни однос на неодређено време.

Изузетно од става 2. овог члана, послодавац са запосленим може да заснује радни однос на одређено време до повратка привремено одсутног запосленог, до завршетка рада на пројекту чије је време унапред одређено, са страним држављанином до истека рока на који му је издата дозвола за рад. Са истим запосленим послодавац може да поново заснује радни однос на одређено време по истом, односно другом правном основу, у складу са Законом о раду.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, заснива радни однос на неодређено време ако послодавац не откаже уговор о раду, а запослени настави да ради 5 радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос, или је уговор о раду закључен супротно одредбама Закона о раду. У том случају, послодавац је дужан да са запосленим закључи уговор о раду на неодређено време. Овим уговором може да буде предвиђено да запослени обавља исте послове за које је засновао радни однос на одређено време или друге послове.

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

2.4 РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ

Члан 14.

Радни однос може да се, изузетно, заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири часа дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативног синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 15.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на зараду, друга примања

и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другчије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је дужан да обезбеди исте услове рада као и запосленим са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

Члан 16,

Послодавац по утврђивању потребе за попуно слободних радних места утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова, оглас објављује на огласној табли предузећа.

Члан 17.

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

2.5. РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ВАН ПРОСТОРИЈА ПОСЛОДАВЦА

Члан 18.

Радни однос може да се заснује и за обављање послова ван просторија послодавца, а обухвата рад на даљину и рад од куће у складу са законом.

Одредбе овог колективног уговора о заради, распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радном времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на запослене који су засновали радни однос за обављање послова ван просторија послодавца.

2.6 ПРИПРАВНИЦИ

Члан 19.

Заснивање радног односа у својству приправника може да се врши са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, као и са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова, или Законом о раду.

Уговором о раду се између осталог, утврђује дужина трајања приправничког стажа, да ли се заснива радни однос на одређено или неодређено време, начин обучавања, постојање обавезе

полагања приправничког испита и начин полагања, као и статус запосленог после положеног, односно неположеног стручног испита.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

- За приправнике са завршеном високом школомдо 12 месеци,
- За приправнике са завршеном вишом школом.....до 9 месеци,
- За приправнике са завршеном средњом школомдо 6 месеци.

Након истека приправничког стажа, под условом да је у уговору о раду предвиђена обавеза полагања приправничког испита, приправник полаже испит пред Комисијом од 3 члана, коју сачињавају лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и приправник.

Приправник је дужан да пријаву за полагање приправничког испита, поднесе директору, најмање 15 дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да није положио.

Именовање Комисије из става 2. овог члана је у надлежности директора.

Члан 20.

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

Писмени део испита састоји се од обраде теме из области послова за које се приправник обучавао и стручно оспособљавао за самостални рад.

На усменом делу испита врши се провера знања и оспособљености приправника. При провери знања и оспособљености, Комисија има дужност да оцени са колико је успеха приправник савладао програм обуке и колико се обучио и оспособио за самостално обављање послова конкретног радног места.

На основу резултата показаних на испиту, Комисија доноси оцену „положио,, или „није положио“.

О току стручног испита води се записник.

Приправнику који положи приправнички испит, издаје се Уверење или потврда о положеном испиту.

Уверење или потврда из претходног става садржи: назив послова за које се приправник оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао испит, оцену, име чланова Комисије за полагање испита, степен и врста њихове стручне спреме, као и потпис послодавца.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

Члан 21.

Приправник који је засновао радни однос на одређено време, може да након истека приправничког стажа, остане у радном односу, односно да закључи Уговор о раду на неодређено време или одређено време под условом да је у току приправничког стажа постигао добре резултате и да је реч о неопходном стручном кадру, о чему одлуку доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

Члан 22.

За време трајања приправничког стажа приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Приправник је дужан да се, у току рада код послодавца, у свему придржава одредаба позитивних прописа, овог колективног уговора, уговора о раду и других аката послодавца.

2. 7. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 23.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

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

О свакој промени радног времена послодавац доноси решење у писаној форми.

Члан 24.

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

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

Члан 25.

Запослени може засновати радни однос и са непуним радним временом у складу са законом, и остварује права из радног односа као да ради пуним радним временом.

Члан 26.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције.

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

Члан 27.

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

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

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

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

Члан 28.

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

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

Прерасподела радног времена у смислу става 1. овог члана 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.

Општим актом може се утврдити да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и

дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запослени који се сагласио да у прерасподели 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.

2.8. ОДМОР И ОДСУСТВА

2.8.1. Годишњи одмор

Члан 29.

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

1. по основу степена образовања и оспособљености за рад:

- 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 радна дана,
- 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.....-3 радна дана,
- за средње образовање у трајању од четири године.....- 2 радна дана,
- 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..... -1 радни дан;

2. По основу услова рада:

- за редован рад суботом, недељом и рад у сменама.....— за 1 радни дан,
- за рад на радним местима са повећаним ризиком..... — за 3 радна дана,
- за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада (у води, на хладноћи, под земљом, на изузетно високим температурама и сл.) — за 5 радних дана

3. По основу радног стажа:

- запосленом од 25 година и више радног стажа.....— за 4 радна дана,
- запосленом од 15 до 25 година радног стажа..... — за 3 радна дана,
- запосленом од 5 до 15 година радног стажа..... — за 2 радна дана,
- запосленом до 5 година радног стажа.....— за 1 радни дан.

4. По основу утврђене инвалидности.....— за 5 радних дана;

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним детеом до 14 година – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по.....- 1 радни дан;
- самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по.....- 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан.....- за 5 радних дана.

6. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

- за остварене изузетне резултате..— до 5 радних дана.

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може да се користи у трајању дужем од 30 радних дана, изузев за запосленог са навршених 30 и више година рада проведених у радном односу код послодавца и за запослене који раде на посебно тешким пословима, којима се утврђује право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 30.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом о раду.

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 који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета као и привремене спречености због болести и лечења има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 31.

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

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

2.8.2. Плаћено одсуство

Члан 32.

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

- 1) ступања у брак.....5 радних дана
- 2) порођаја супруге или усвојење детета.....5 радних дана
- 3) склапање брака и порођај другог члана уже породице3 радна дана
- 4) смрти члана уже породице.....5 радних дана
- 5) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог.....2 радна дана.
- 6) теже болести члана уже породице.....5 радних дана
- 7) селидбе сопственог домаћинства :
 - а) на подручју истог насељеног места.....2 радна дана
 - б) у друго насељено место.....3 радна дана
- 8) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом.....3 радна дана
- 9) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....7 радних дана
- 10) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима.....5 радних дана
- 11) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.....2 узастопна радна дана.
- 12) за полазак детета запосленог у први разред основне школе.....1 радни дан.
- 13) поводом крсне славе 1 радни дан.

Изузетно, запослени има право на плаћено одсуство у трајању до седам радних дана у случају полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања на које је упућен од стране послодавца.

Члановима уже породице, у смислу овог уговора, сматрају се: супружници, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 7 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).

2.8.3. Неплаћено одсуство

Члан 33.

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

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања којем запослени приступа на своју иницијативу – до 60 дана;
- 2) ради неговања члана уже породице – до 60 дана;
- 3) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;
- 4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – 2 радна дана.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем директора у складу са овим уговором.

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

2.9. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 34.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, Посебног колективног уговора за предузећа у комуналној делатности на територији републике Србије и других прописа.

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

Члан 35.

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

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

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

Члан 36.

Послодавац је дужан да омогући обуку запосленима за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно - здравственим прегледима, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 37.

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

Члан 38.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац може да, уз сагласност оснивача и у складу са финансијским могућностима, издваја средства, за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди послодавац.

Члан 39.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Члан 40.

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

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

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности у складу са Законом о раду.

3. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**3.1. ЗАРАДА****Члан 41.**

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

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

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

3.1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду**Члан 42.**

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

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

3.1.2. Основна зарада и део зараде за радни учинак**Члан 43.**

Основна зарада запосленог утврђује се на основу цене рада за најједноставнији рад, коефицијента утврђених у складу са овим уговором и времена проведеног на раду.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама а сходно нормативима и стандардима или оцене резултата рада, у складу са критеријумима утврђених колективним уговором код послодавца.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу се може увећати, односно умањити до 10% по основу радног учинка.

Радни учинак запосленог утврђује послодавац уз обавезну сагласност репрезентативног синдиката.

Оцена резултата рада запосленог врши се на основу следећих критеријума:

- обима извршених послова у односу на планиране и текуће послове,
- квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет, односно квалитет који је уобичајан за одговарајућу врсту посла,
- извршавања послова у утврђеним роковима,
- ефективног коришћења радног времена,
- односа према раду (радна и технолошка дисциплина, сарадња у обављању послова и сл.), и

-уштеде у материјалним трошковима и односа према средствима рада.

Резултате рада оцењује непосредни руководилац у складу са руководном хијерархијом, по принципу од вишег ка нижем руководном нивоу и оне чине основ за увећање или умањење основне зараде запосленог.

Оцене се дају у писаном облику, са образложењем по потреби.

Сваки запослени има право увида у оцену своје радне успешности, односно резултата рада.

Оцена резултата рада изражава се на следећи начин:

-нарочито успешан- повећање основне зараде од 5 до 10 % (изузетним залагањем запослени је извршио максимални обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета без надзора и упутства),

-успешан-повећање основне зараде од 1 до 5 % (учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања послова је изнад просека, грешке у раду се појављују изузетно, самосталност у раду је очита),

-делимично успешан-умањење основне зараде од 5 до 1% (учинак запослених и квалитет су испод просека, одговорност у раду смањена је повременим грешкама, потребан повремени надзор),

- неуспешан-умањење основне зараде од 5 до 10 % (радни учинак недовољан, неквалитетан рад са честим грешкама у раду, непоштовање рокова, потребан чешћи надзор).

Члан 44.

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 става 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Члан 45.

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.

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

Коефицијенте послова радних места из овог члана утврђују послодавац и репрезентативни синдикат посебним актом, на који оснивач даје сагласност.

Члан 46.

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

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

Табеларни преглед коефицијената у следећем распону:

| Радна места | Стручна спрема | Распон у коефицијентима |
|--|----------------|-------------------------|
| НК радници, мајстори, референти, инкасанти, ликвидатори, возачи, обрачунски радници, шефови ужих организационих јединица и др. | Од I до VI | 1,0 - 1,38 |
| Референти, сарадници, инжењери, шефови ужих организационих јединица и др. | VII-VIII | 1,43-2,03 |
| Руководиоци сектора | VII-VIII | до 2,16 |
| Директор | VII-VIII | 3,00 |

Табеларни преглед коефицијента биће такође приказан и у Правилнику о организацији и систематизацији посла код послодавца конкретно за свако систематизовано радно место. Наведени табеларни преглед коефицијената по радним местима у Правилнику о организацији и систематизацији а у складу са табеларним прегледом коефицијената у распону предвиђеном овим Уговором биће основ за утврђивање основне зараде запосленог уговором о раду.

3.2. УВЕЋАНА ЗАРАДА

Члан 47.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан најмање – 110% од основице;

2. за рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 06 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности коефицијента радног места – 26% од основице;

3. за прековремени рад - 26% од основице;

4. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу најмање - 0,4% од основице;

5. за рад недељом, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 10% од основице.

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

Члан 48.

Код утврђивања распореда запослених за рад на дан државног и верског празника, за рад ноћу, у смени ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада, тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

3.3. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 49.

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

1. коришћења годишњег одмора;
2. плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором;
3. одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
4. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца,
5. за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;
6. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
7. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
8. присуствовања седницама државних органа и њених тела и седницама органа Синдиката;
9. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

10. Привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID19 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 контаката са лицима којима је потврђена болест COVID19 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 средства обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописан износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику у висини од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из става 1. тачке 10. 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 о раду.

Члан 50.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- У висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада ако законом није другачије одређено;

- У висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 51.

За случај неблаговремености у исплати накнада зарада, које се запосленима обезбеђују из средстава фонда здравственог осигурања, послодавац може по исплати зарада запосленима за текући месец, исплатити и накнаде зарада које се обезбеђују из средстава фонда због:

- 1) добровољног давања ткива и органа,

- 2) неге болесног детета млађег од 3 године, од првог дана спречености за рад,
- 3) болести запосленог преко 30 дана,
- 4) одржавање трудноће преко 30 дана.

За случај исплате накнаде зараде на начин утврђен ставом 1. овога члана, послодавац подноси фонду захтев за рефундирање исплаћених средстава, ако прописима није другачије одређено.

3.4. ДРУГА ПРИМАЊА

3.4.1. Друга примања која имају карактер зараде

Накнада за исхрану у току рада

Члан 52.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини утврђеној општим актом 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.

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 53.

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

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

Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди послодавац.

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

3.4.2. Друга примања која немају карактер зараде

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 54.

Запослени коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини три зараде које би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем

коначно објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 55.

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 предвиђен 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 својим општим актом и под условом да за то има обезбеђена финансијска средства:

- 1) ради ублажавања последица елементарних или других непогода,
- 2) ради пружања помоћи породици умрлог запосленог,
- 3) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља,
- 4) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,
- 5) стипендију током редовног школовања за дете запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен,
- 6) у другим случајевима одређеним општим актом послодавца.

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

Поклон деци запосленог
Члан 56.

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

Јубиларна награда
Члан 57.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде, код послодавца са порезима и доприносима на терет запосленог а без пореза и доприноса на терет послодавца за месец који предходи месецу исплате јубиларне награде, и то:

- за 10 година радног стажа – у висини 1 зараде,
- за 20 година радног стажа – у висини 1,25 зараде;
- за 30 година радног стажа – у висини 1,50 зараде;
- за 35 година радног стажа (жене)- у висини 1,75 зараде;
- за 40 година радног стажа – у висини 1,75 зараде.

Награда из става 1. овог члана исплаћује се најкасније до 31. децембра године у којој се ово право остварује.

3.5. МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 58.

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

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене код послодавца, исплаћује се у висини минималне зараде утврђене зараде која је одређена на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Члан 59.

Послодавац, минималну зараду из претходног члана, може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима, прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на којима је распоређен.

Рок за исплату зарада
Члан 60.

Исплата зарада запослених врши се најмање једном месечно, до последњег дана у месецу, за претходни месец.

Зарада приправника
Члан 61.

Зарада приправника утврђује се у висини од 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се приправник оспособљава.

3.6. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 62.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају, и то само када запослени ради, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз или месечну карту, а у складу са уговором Града и јавног превозника.

Изузетно, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

2) за време проведено на службеном путу у земљи – дневницу највише до неопорезивог износа;

3) за ноћење на службеном путовању ако смештај није обезбеђен, и то према поднетом рачуну, осим у хотелу прве категорије;

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

б) за време проведено на службеном путовању у иностранству – дневница у висини утврђеној прописом Владе Републике Србије;

7) за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 30% цене за литар погонског горива по пређеном километру;

8) за трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне зараде запосленог у Републици Србији према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако није обезбеђен смештај и исхрана.

9) 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 8, а краће од 12 часова.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна. Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Члан 63.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак на рад и повратак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

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

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

Члан 64.

Послодавац по правилу врши накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада, куповином месечне претплатне карте на почетку месеца за наредни месец, за релације где је то омогућено.

Члан 65.

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

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

4. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 66.

Представника запослених у Надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

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

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

Члан 67.

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

5. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 68.

Радни однос престаје:

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

Члан 69.

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

1.ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошла до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

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

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

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

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 70.

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

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о

послодавцима до којих долази у остваривању права за случај незапослености. Споразум из става 1. представља коначан акт по коме запосленом престаје радни однос и није потребно доносити посебно решење о престанку радног односа. Овај споразум се не може једнострано раскинути.

3. Отказ од стране запосленог Члан 71.

Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

4. Отказ уговора о раду од стране послодавца 1) Разлози за отказ Члан 72.

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

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способност за обављање послова на којима ради;
2. ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног у смислу чл.100 Закона о раду;

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

1. ако несавесно или немерно извршава своје радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћење;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средство рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако учини друге повреде радне обавезе у складу са овим Правилником и Уговором о раду.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца, у складу са Законом;

2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу чл.103. ЗОР;
3. ако злоупотреби право на одсуство због спреченост за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
8. ако не поштује радну дисциплину предвиђену актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац о свом трошку рад и утврђивање околности из ст.3.тач. 3. и 4. овог члана или утврди постојање наведених околности на други начин у складу са актом послодавца одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу, сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу ст.3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца, и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључења анекса уговора у смислу члана 171. ст.1. тац.1. - 5. Закона о раду.

Члан 73.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Упозорење 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 одговара на упозорење.

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

Члан 74.

Отказ Уговора о раду из члана 72. став 1. тачка 1) и става 2. и 3. овог Уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Уколико је основ за отказ Уговора о раду учињено кривично дело, послодавац може дати отказ запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за то кривично дело.

2) Повреде радна обавезе

Члан 75.

Поред разлог за отказ уговора о раду због повреде радне обавезе предвиђених чланом 179. ЗОР и чланом 72. овог Уговора запосленом може бити раскинут уговор о раду и због следећих тежих повреда радне обавезе:

1. давање нетачних података, ако је то било од значаја за доношење одлуке од стране послодавца;
2. давање нетачних података од стране одговорних радника којима се запослени обањује у погледу остваривања права из радног односа;
3. неиздавање фискалног рачуна
4. захтевање додатних новчаних надокнада од корисника за учињене услуге;
5. одавање службене или друге тајне утврђене законом и општим актом;
6. непријављивање теже повреде радне обавезе;
7. непријављивање штете начињене Послодавцу, као и непријављивање лица које је штету причинило;
8. фалсификовање новчаних и других докумената;
9. злоупотреба печата, штампилца и заштитног знака Предузећа;
10. по обављање у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог физичког или правног лица без сагласности послодавца послове који подпадају под забрану конкуренције;
11. примањем мита, као и посредовање у истом;

12. проневера, крађа, покушај крађе имовине Предузећа, без обзира на вредност, као и саучесништво у поменутих радњама;
13. кршење клаузуле забране конкуренције;
14. свесно закључивање неповољних уговора за предузеће;
15. кршење забране вршења злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања сагласно важећим законским прописима.

Лакше повреде радне обавезе

1. организовање политичких странака у Предузећу;
2. одавање података о зарадама у Предузећу;
3. непоступање или непоштовање Процедура или Упутства;
4. незаконито располагање средствима за рад;
5. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
6. непредузимање или недовољно предузимање мера заштите запослених на раду или или на средствима рада;
7. саопштавање неовлашћеним лицима података који се тичу пословања и висине зараде;
8. непријављивање лакше повреде радне обавезе;
9. неоправдано напуштање радног места у току рада;
10. нетачно вођење и достављање података о времену проведеном на раду и других података која служе за обрачун зарада запослених;
11. проузроковање мањка у предузећу и надокнађивање истог;
12. непријављивање или неблаговремено пријављивање уочених кварова на машинама, уређајима, заштитним и другим средствима
13. нетачно обављање пописа или ометање чланова пописне комисије у раду, односно одбијање рада у комисији;
14. непридржавање обавеза утврђених уговором о раду;

Мера престанка радног односа може се изрећи за теже повреде радних обавеза утврђене законом или овим Уговором, .

За лакше повреде радних обавеза не изриче се мера престанка радног односа нити се одлучује у отказном поступку већ се изричу неке од следећих мера:

- Опомена у писаној форми,
- новчана казна у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена у трајању до 3 месеца која се извршава обуставом од зараде на основу решења послодавца о изреченој мери.

3) Повреда радна дисциплине

Члан 76.

Поред разлог за отказ уговора о раду због не поштовања радне дисциплине предвиђених чланом 179. ЗОР и чланом 72. овог Уговора запосленом може бити раскинут уговор о раду и због следећих повреда радне дисциплине:

1. изазивање нередице или учествовање у тучи;
2. вулгарно понашање према руководиоцу или другом запосленом;
3. неоправдани изостанак са посла 3. радних дана узастопно, односно са прекидима 7. радних дана у току 12. месеци;
4. неовлашћена послуга имовином предузећа;
5. излазак са посла без јављања непосредном руководиоцу;
6. злоупотреба боловања од стране запосленог;
7. одбијање запосленог за чијим је радом престала потреба (вишак запослених) премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију;
8. подстицање запослених на одбијање извршења посла и обуставу рада, уколико то није у складу са одредбама Закона о штрајку;
9. неоправдано закашњење најмање у три радна дана у току три месеца;
10. одбијање алкотестирања и тестирања на наркотичака средства;
11. неоправдан излазак са рада пре завршетка радног времена, најмање у три радна дана у току три месеца;

4) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреде радне обавезе

Члан 77.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 15 дана,
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена у трајању до 3 месеца која се извршава обуставом од зараде на основу решења послодавца о изреченој мери,
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће се отказ уговора о раду без поновног упозорења из чл. 180 ЗОР-а ако се у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

5) Поступак пре престанка радног односа или изрицање друге мере

Члан 78.

Повреда радне обавезе, непоштовање радне дисциплине и понашања запосленог, на основу пријаве или непосредног сазнања, утврђује комисија у поступку који води комисија коју чине најмање три члана из реда запослених, коју решењем формира директор.

Поступак обухвата саслушање одговорног запосленог, узимање изјаве одговорног запосленог и сведока, уколико их има, као и извођење других доказа неопходних за објективно утврђивање евентуалне кривице.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из ст. 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.

Члан 79.

Послодавац може да запосленом из чл. 179. ст. 1. тачка 1) Закона о раду и члана 72. ст. 1. тачка 1) овог Уговора откаже Уговор о раду или изрекне неку од мера, из чл. 77. овог Уговора ако му је дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду упутима и примерним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 80.

Запослени уз изјашњење може да прибави мишљење синдиката чији је члан у року од 8 радних дана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 81.

Послодавац који откаже Уговор о раду запосленом у случају из чл. 179. ст. 5. тач. 1. Закона о раду и чл. 72. ст. 5. тач. 1. овог Уговора не може да на истим пословима запосли друго лице у року од 3 месеца, осим у случају из чл. 102. ст. 3. Закона о раду.

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

Члан 82.

Оправданим разлогом за отказ Уговора о раду, у смислу чл.179. Закона о раду и чл. 72 .75. и76. овог Уговора не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породилског одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужења односно дослужења војног рока;
4. чланства у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко и друго уверење или друго лично својство запосленог;
5. деловање у својству представника запослених у складу са законом;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са Законом, овим Уговором и Уговором о раду

Поступак у случају отказа

1. Рок застарелости

Члан 83.

Отказ Уговора о раду из чл.179 .ст.1. 2. и 3. Закона о раду и чл. 72. .ст.1.2. и 3. као и чл.75 и.76 (повреда радене обавезе и нарушавање радне дисциплине) овог Уговора послодавац може дати запосленом у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа односно у року од годину дана од дана наступања чињенице које су основ за давање отказа.

Отказ Уговора о раду из чл.179.ст.1. тач.2. Закона о раду и 72. ст.1. тач.2. овог Уговора послодавац може дати најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

2. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 84.

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

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

Ако послодавац није могао да достави решење у смислу ст.2 овог члана дужан је да о томе сачини службену белешку.

У случају из ст.3 овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку 8 дана од дана достављања објављивања, решење се сматра достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако Законом о раду овим Уговором или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако спор жели да решава пред арбитром у смислу Закона (чл.194 ЗОР).

Остваривање и заштита права запослених

Члан 85.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаном облику.

Члан 86.

Уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

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

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом. Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запоселног.

Члан 87.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, може да покрене спор пред надлежним судом.

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

6. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 88.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективних уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавно приватног партнерства и концесије и припреме за приватизацију.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавац је у обавезни да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима посла и проширења обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Висина отпремине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа

уговора о раду, не може бити нижа од збира једне половине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

Члан 89.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленом због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из Закона о раду и Колективних уговора и то по редоследу утврђеном овим уговором:

1) основни критеријум: резултати рада запосленог;

2) допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

Општим актом ближе се утврђују мерила за одређивање вишка запослених у складу са наведеним критеријумима.

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

Члан 90.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши орган управљања и руковођења послодавца применом критеријума утврђених уговором.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим уговором.

Члан 91.

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, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст.1. и 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана уназад од јављања потребе за утврђивања технолошког вишка.

Члан 92.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум:

Имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. Оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години.

2. Тржишне вредности непокретности који у својини има запослени и чланови 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 се од стране комисије на основу документације коју запослени достави.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Чланови заједничког породичног домаћинства су : брачни друг запосленог, деца и родитељи уколико живе у заједничком породичном домаћинству.

Члан 93.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми поређани по приоритету овим редоследом до испуњења услова за доношење одлуке о технолошком вишку:

1. Број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са укупним мањим износом нето зараде свих чланова породице који остварују зараду.

2. Дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним 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 налазима надлежног здравственог органа,

4. Број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

7. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 94.

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

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

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

и штету надокнађују солидарно у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује посебна комисија коју образује послодавац, у складу са општим актом и овим уговором.

Члан 95.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем.

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

Пријава из става 2. овог члана, нарочито, садржи: име 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 96.

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

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

Члан 97.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или вредности ствари утврђене вештачењем.

Ако се висина штете не може утврдити, висину накнаде штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 98.

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

Члан 99.

Директор може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће,

поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

Члан 100.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 101.

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

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

Члан 102.

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

8. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 103.

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

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

Члан 104.

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

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

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

9. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 105.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 106.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом 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 информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

Члан 107.

Послодавац је дужан :

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и техничке услове неопходних за његов рад;

- да омогући представнику синдиката плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких 100 чланова, односно на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова;

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

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

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

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

Члан 108.

Под овлашћеним преставницима репрезентативних синдиката, у смислу претходног члана овог уговора, подразумевају се: председник синдикалне организације код послодавца, одбор синдикалне организације код послодавца, изабран односно именовани представник синдиката у вишим органима или телима код послодавца као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу.

Члан 109.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај, представника запослених, за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представика запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 110.

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

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

10. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 111.

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

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

Одлуку о ступању у штрајк код послодавца, по правилу, доноси синдикат на начин предвиђен Статутом синдиката.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи све елементе утврђене законом.

Штрајкачки одбор, представници Надзорног одбора, директор и представници оснивача дужни су да одмах по пријему одлуке о ступању у штрајк, отпочну преговоре за споразумно решавање спорних захтева.

У случају да се споразум око спорних захтева не постигне најкасније 48 часова пре дана одређеног за почетак штрајка, учесници овог уговора сагласни су да у преостала два дана обезбеде извршење свих неопходних радњи, послова и задатака за остваривање минимума процеса рада у смислу овог уговора.

Организатори штрајка и учесници у штрајку немају право на заштиту предвиђену законом, у случају да:

- организују и учествују у штрајку супротно Закону о штрајку и овим уговором,
- не обезбеде минимум процеса рада,
- организују и учествују у штрајку на начин којим се угрожавају безбедност и здравље лица, као и безбедност имовина,
- ометају и спречавају запослене, који не учествују у штрајку, да раде,
- врше и друге радње којима се онемогућава наставак рада по окончању штрајка.

Члан 112.

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

Члан 113.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку под условима утврђеним Законом о штрајку и овим уговором не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске одговорности и материјалне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа запосленог.

Члан 114.

Уколико се не обезбеде права, из овог уговора, штрајк ће се спроводити у складу са Законом о штрајку а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

11. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 115.

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

Члан 116.

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

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

Члан 117.

Овај Уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 118.

Оснивач не преузима материјално-финансијске обавезе које настану применом овог колективног уговора, већ су оне обавеза послодавца.

Исплата и обрачун зараде код индиректних корисника буџетских средстава, у складу са овим уговором вршиће се уколико је то у складу са Законом о буџету Републике Србије, Одлуком о буџету града Врања и другим прописима који регулишу ову област.

Члан 119.

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

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

Члан 120.

Измене и допуне овог Уговора врше се на начин и по поступку на које је и закључен.

Поступак за измене и допуне овог уговора може покренути сваки од учесника, уз обавезу обавештавања других учесника писаним путем.

Члан 121.

На сва питања која нису регулисана овим Уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду.

Члан 122.

Овај уговор објављује се у "Службеном Гласнику града Врања".

Члан 123.

Овај Уговор сачињен је у 6 (шест) истоветних примерака, од којих свакој уговорној страни припадају по 2 (два) примерка.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна, а ступа на снагу даном објављивања у "Службеном Гласнику града Врања".

Дана 01.03.2021. године, број 132

Град Врање
Градonaчелник Врања,
др Слободан Миленковић, с.р.

ЈП „Управа Бање“
ВД директор,
Милош Цикић, с.р.

Репрезентативни синдикат
ЈП „Управа Бање“
Председник,
Дејан Стаменковић, с.р.

Неважећа документа:

–Тања Стојановић из Врања, неважећа Диплома о завршеној осмогодишњој школи, издата 1996. године О.Ш. „Светозар Марковић“ Врање

–Марина Ђорђевић из Врања, неважећи чекови бр. 0000163282346, 0000163282353 Банка Интеса ад Београд.

–Весна С танојковић из Врања, неважеће Увређе о завршеном испиту за женског фризера, уписано у матичну књигу бр.4, под редним бројем 150 „Народни универзитет Врање“

–Андреја Савић с. Големо село, неважеће Сведочанство о завршеном трећем разреду, издато 2019/2020 године „Техничка школа Врање“

САДРЖАЈ

| | |
|---|-----|
| ВРАЊЕ | |
| 68. ОДЛУКА О КОНВЕРЗИЈИ ПОТРАЖИВАЊА ПОВЕРИОЦА У ТРАЈНИ УЛОГ ХОЛДИНГ КОМПАНИЈЕ ПАМУЧНИ КОМБИНАТ „YUMCO“ А.Д. ВРАЊЕ..... | 261 |
| Градска управа града Врања. | |
| 69. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ТЕХНИЧКЕ КОМИСИЈЕ ЗА ОЦЕНУ СТУДИЈА О ПРОЦЕНИ УТИЦАЈА ПРОЈЕКТА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ И ОЦЕНУ ИЗВЕШТАЈА О СТРАТЕШКОЈ ПРОЦЕНИ УТИЦАЈА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ..... | 262 |
| БОСИЛЕГРАД | |
| Скупштина општине Босилеград, седница одржана дана 29.01.2021. године. | |
| 70. ОДЛУКА О УСВАЈАЊУ СТРАТЕГИЈЕ РАЗВОЈА СПОРТА У ОПШТИНИ БОСИЛЕГРАД 2021-2025..... | 264 |
| Скупштина општине Босилеград, седница одржана дана 03.02.2021. године. | |
| 71. ОДЛУКА О П РЕБАЛАНСУ БУЏЕТА ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД ЗА 2021. ГОДИНУ..... | 268 |
| Општинско веће Општине Сурдулица | |
| 72. ПРОГРАМ КОНТРОЛЕ КВАЛИТЕТА ВАЗДУХА НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ СУРДУЛИЦА ЗА 2021. ГОДИНУ..... | 269 |
| Градско веће града Врања, седница одржана дана 28.01.2021. године | |
| 73. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ САВЕТА ЗА УПРАВЉАЊЕ МИГРАЦИЈАМА И ТРАЈНА РЕШЕЊА ЗА ИЗБЕГЛА И ПРИВРЕМЕННО РАСЕЉЕНА ЛИЦА ГРАДА ВРАЊА..... | 272 |
| 74. ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНУМА ПРАВИЛНИКА О БЕСПЛАТНОМ И ПОВЛАШЋЕНОМ ПРЕВОЗУ У ГРАДСКОМ И ПРИГРАДСКОМ САОБРАЋАЈУ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА..... | 273 |

Градско веће града Врања, седница одржана дана 01.02.2021.године.

75. ОДЛУКА О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЗА УЗИМАЊЕ У ЗАКУП ПОСЛОВНОГ ПРОСТОРА ПРИКУПЉАЊЕМ ПИСАНИХ ПОНУДА.....273

Градско веће града Врања, седница одржана дана 09.02.2021.године.

76. ОДЛУКА О УТВРЂИВАЊУ ВРСТЕ КОНКУРСА КОЈИ СЕ РАСПИСУЈЕ ЗА СУФИНАНСИРАЊЕ ПРОЈЕКТА ИЗ БУЏЕТА ГРАДА ВРАЊА РАДИ ОСТВАРИВАЊА ЈАВНОГ ИНТЕРЕСА У ОБЛАСТИ ЈАВНОГ ИНФОРМИСАЊА У 2021. ГОДИНИ И УТВРЂИВАЊУ ВИСИНЕ СРЕДСТАВА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ КОНКУРСА.....274
77. ОДЛУКА О ФИНАНСИРАЊУ/СУФИНАНСИРАЊУ ПРОЈЕКТА/ПРОГРАМА УДРУЖЕЊИМА ИЗ ОБЛАСТИ ДРУШТВЕНОГ И ХУМАНИТАРНОГ РАДА У 2021. ГОДИНИ.....274
78. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ РАДНЕ ГРУПЕ ЗА ПРИПРЕМУ И ИЗРАДУ КРАТКОРОЧНОГ АКЦИОНОГ ПЛАНА КВАЛИТЕТА ВАЗДУХА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА ЗА ПЕРИОД 2021 – 2023. ГОДИНЕ.....276
79. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ РАДНЕ ГРУПЕ ЗА РЕВИЗИЈУ ЛОКАЛНОГ ПЛАНА УПРАВЉАЊА ОТПАДОМ.....277
80. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ОДБОРА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ФЕСТИВАЛА „ВРАЊСКА ГРАДСКА ПЕСМА“.....278
81. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ РАДНЕ ГРУПЕ ЗА ПРЕУЗИМАЊЕ ЕНЕРГЕТСКИХ ДЕРИВАТИ ИЗ ЗДРАВСТВЕНОГ ЦЕНТРА ВРАЊЕ.....279
82. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ОДБОРА ПОВОДОМ ОДРЖАВАЊА КВАЛИФИКАЦИОНЕ УТАКМИЦЕ У ФУТСАЛУ, ИЗМЕЂУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ И СЕВЕРНЕ МАКЕДОНИЈЕ.....279

Градско веће града Врања, седница одржана дана 23.02.2021.године.

83. РЕШЕЊЕ О ДОПУНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ САВЕТА ЗА БЕЗБЕДНОСТ САОБРАЋАЈА НА ПУТЕВИМА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА.....280

БОСИЛЕГРАД

84. ОДЛУКА О ПРОГЛАШЕЊУ ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ НА ДЕЛУ ТЕРИТОРИЈЕ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД.....280
85. ОДЛУКА О УКИДАЊУ ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ НА ДЕЛУ ТЕРИТОРИЈЕ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД.....281

ЈП “Водовод“ Врање

86. ОДЛУКА О ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ СИНДИКАТА.....281

Колективним уговором Јавног предузећа „Управа Бање“ Врањска Бања.

87. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „УПРАВА БАЊЕ“ ВРАЊСКА БАЊА.....282

