



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ГРАДА ПАНЧЕВА

Број 15. ГОДИНА VII

ПАНЧЕВО, 25. јун 2015. ГОДИНЕ

Аконтација претплате 10.375,30

На основу чл. 46. и 49. Закона о локалним изборима („Сл. гласник РС“ бр. 129/07, 34/10-Одлука УС и 54/11) и члана 39. Статута града Панчева ("Сл. лист града Панчева бр. 1/14 - пречишћен текст и 24/14), Скупштина града Панчева, на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

ОДЛУКУ О УТВРЂИВАЊУ ПРЕСТАНКА МАНДАТА ОДБОРНИКУ СКУПШТИНЕ ГРАДА ПАНЧЕВА

I

МИЛОМИРУ ЧКОЊОВИЋУ, утврђује се престанак мандата одборника Скупштине града Панчева пре истека времена на које је изабран, због подношења оставке.

II

Ова одлука објавиће се у «Службеном листу града Панчева».

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ:

Против ове одлуке допуштена је жалба надлежном Управном суду у року од 48 часова од дана доношења одлуке.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
СКУПШТИНА ГРАДА
БРОЈ: П-04-06-16/2015-8
Панчево, 19. јун 2015. године
ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу чл. 48. став 3 и 49. Закона о локалним изборима („Сл. гласник РС“ бр. 129/07, 34/10-Одлука УС и 54/11) и члана 39. Статута града Панчева («Сл. лист града

Панчево» бр. 1/14 - пречишћен текст и 24/14), Скупштина града Панчева, на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

ОДЛУКУ О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА ПАНЧЕВА

I

Потврђује се мандат одборнику Скупштине града Панчева

- САШИ ПАВЛОВУ, 1973, правнику из Панчева, са Изборне листе «Саша Павлов - Уједињени за Панчево - Уједињени региони Србије» - Саша Павлов.

II

Мандат одборника из тачке I ове одлуке траје до истека мандата одборницима Скупштине града Панчева.

III

Ова одлука ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном листу града Панчева».

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ:

Против ове одлуке допуштена је жалба надлежном Управном суду у року од 48 часова од дана доношења одлуке.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
СКУПШТИНА ГРАДА
БРОЈ: П-04-06-16/2015-8
Панчево, 19. јун 2015. године
ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 15, 45, 46. и 48. Закон о локалним изборима ("Службени гласник РС", бр. 129/2007 и 54/11) Изборна комисија града Панчева («Службени лист града Панчева» бр. 6/2012), на седници одржаној дана 19. јуна 2015. године, донела је

**ИЗВЕШТАЈ О ДОДЕЛИ НОВОГ
МАНДАТА И ИЗДАВАЊУ УВЕРЕЊА
ОДБОРНИЦИМА У СКУПШТИНИ ГРАДА
ПАНЧЕВА**

Изборна комисија града Панчева констатовала је да одборнику Чкоњовић Миломиру, са изборне листе „САША ПАВЛОВ-УЈЕДИЊЕНИ ЗА ПАНЧЕВО-УЈЕДИЊЕНИ РЕГИОНИ СРБИЈЕ“-САША ПАВЛОВ, престао мандат пре истека времена на које је изабран подношењем оставке, а на основу члана 46. Закона о локалним изборима ("Службени гласник РС", бр. 129/2007 и 54/11).

Изборна комисија града Панчева, сходно члану 48. Закона о локалним изборима, утврђује да одборнички мандат припада подносиоцу изборне листе, на којој је био одборник коме је престао мандат, пре истека времена на које је изабран, те на основу предлога подносиоца изборне листе и изјаве кандидата о прихватању мандата, мандат се додељује:

САШИ ПАВЛОВУ, 1973, правник из Панчева.

Изборна комисија града Панчева издаје Уверење о избору за одборника наведеном одборнику.

Извештај се доставља Скупштини града Панчева ради потврђивања одборничких мандата и «Службеном листу града Панчева» ради објављивања.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАД ПАНЧЕВО
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ИЗБОРНА КОМИСИЈА
ГРАДА ПАНЧЕВА
БРОЈ: I-01-013-1/2015-3/3
Панчево, 19.06.2015. године

СЕКРЕТАР
ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ
Слађана Фератовић, с.р.

ПРЕДСЕДНИК
ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ
Ненад Живковић, с.р.

На основу чл. 46. став 1. тачка 5. и 49. Закона о локалним изборима („Сл. гласник РС“ бр. 129/07, 34/10-Одлука УС и 54/11) и члана 39. Статута града Панчева ("Сл. лист града Панчева бр. 1/14 - пречишћен текст и 24/14), Скупштина града Панчева, на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

**ОДЛУКУ О УТВРЂИВАЊУ ПРЕСТАНКА
МАНДАТА ОДБОРНИКУ СКУПШТИНЕ
ГРАДА ПАНЧЕВА**

I

САШИ ПАВЛОВУ, утврђује се престанак мандата одборника Скупштине града Панчева пре истека времена на које је изабран, због преузимања функције, неспојиве са функцијом одборника.

II

Ова одлука објавиће се у «Службеном листу града Панчева».

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ:

Против ове одлуке допуштена је жалба надлежном Управном суду у року од 48 часова од дана доношења одлуке.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
СКУПШТИНА ГРАДА
БРОЈ: II-04-06-16/2015-8

Панчево, 19. јун 2015. године

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу чл. 48. и 49. Закона о локалним изборима („Сл. гласник РС“ бр. 129/07, 34/10-Одлука УС и 54/11) и члана 39. Статута града Панчева («Сл. лист града Панчево» бр. 1/14 - пречишћен текст и 24/14), Скупштина града Панчева, на седници одржаној 19. јун 2015. године, донела је

**ОДЛУКУ О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА
ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА
ПАНЧЕВА**

I

Потврђује се мандат одборнику

Скупштине града Панчева

- СРЂАНУ СТАНКОВИЋУ, рођ. 1975. године, наставнику биологије из Панчева са изборне листе «Саша Павлов - Уједињени за Панчево - Уједињени региони Србије» - Саша Павлов.

II

Мандат одборника из тачке I ове одлуке траје до истека мандата одборницима Скупштине града Панчева.

III

Ова одлука ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном листу града Панчева».

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ:

Против ове одлуке допуштена је жалба надлежном Управном суду у року од 48 часова од дана доношења одлуке.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
СКУПШТИНА ГРАДА
БРОЈ: II-04-06-16/2015-8
Панчево, 19. јун 2015. године

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 15, 45, 46. и 48. Закон о локалним изборима ("Службени гласник РС", бр. 129/2007 и 54/11) Изборна комисија града Панчева («Службени лист града Панчева» бр. 6/2012), на седници одржаној дана 19. јуна 2015. године, донела је

ИЗВЕШТАЈ О ДОДЕЛИ НОВОГ МАНДАТА И ИЗДАВАЊУ УВЕРЕЊА ОДБОРНИЦИМА У СКУПШТИНИ ГРАДА ПАНЧЕВА

Изборна комисија града Панчева констатовала је да одборнику Саше Павлову, са изборне листе „САША ПАВЛОВ-УЈЕДИЊЕНИ ЗА ПАНЧЕВО-УЈЕДИЊЕНИ РЕГИОНИ СРБИЈЕ“- САША ПАВЛОВ, мандат одборника престао због преузимања посла, односно функције која је неспојива са функцијом одборника, на основу члана 46. Закона о локалним изборима ("Службени гласник РС", бр. 129/2007 и 54/11).

Изборна комисија града Панчева, сходно члану 48. Закона о локалним изборима,

утврђује да одборнички мандат припада подносиоцу изборне листе, на којој је био одборник коме је престао мандат, пре истека времена на које је изабран, те на основу предлога подносиоца изборне листе и изјаве кандидата о прихватању мандата, мандат се додељује:

СРЂАНУ СТАНКОВИЋУ, 1975, наставник биологије из Панчева.

Изборна комисија града Панчева издаје Уверење о избору за одборника наведеном одборнику.

Извештај се доставља Скупштини града Панчева ради потврђивања одборничких мандата и «Службеном листу града Панчева» ради објављивања.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАД ПАНЧЕВО
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ИЗБОРНА КОМИСИЈА
ГРАДА ПАНЧЕВА
БРОЈ: I-01-013-1/2015-4/3
Панчево, 19.06.2015. године

СЕКРЕТАР
ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ
Слађана Фератовић, с.р.

ПРЕДСЕДНИК
ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ
Ненад Живковић, с.р.

На основу чл. 46. став 1. тачка 5. и 49. Закона о локалним изборима („Сл. гласник РС“ бр. 129/07, 34/10-Одлука УС и 54/11) и члана 39. Статута града Панчева ("Сл. лист града Панчева бр. 1/14 - пречишћен текст и 24/14), Скупштина града Панчева, на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

ОДЛУКУ О УТВРЂИВАЊУ ПРЕСТАНКА МАНДАТА ОДБОРНИКУ СКУПШТИНЕ ГРАДА ПАНЧЕВА

I

САШИ ЛЕВНАЈИЋУ утврђује се престанак мандата одборника Скупштине града Панчева пре истека времена на које је изабран, због преузимања функције, неспојиве са функцијом одборника.

II

Ова одлука објавиће се у «Службеном листу града Панчева».

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ:

Против ове одлуке допуштена је жалба надлежном Управном суду у року од 48 часова од дана доношења одлуке.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
СКУПШТИНА ГРАДА
БРОЈ: П-04-06-16/2015-8
Панчево, 19. јун 2015. године
ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу чл. 48. и 49. Закона о локалним изборима („Сл. гласник РС“ бр. 129/07, 34/10-Одлука УС и 54/11) и члана 39. Статута града Панчева («Сл. лист града Панчево» бр. 1/14 - пречишћен текст и 24/14), Скупштина града Панчева, на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

**ОДЛУКУ О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА
ОДБОРНИКА
СКУПШТИНЕ ГРАДА ПАНЧЕВА****I**

Потврђује се мандат одборнику Скупштине града Панчева - ВЛАДИМИРУ ЈОВАНОВИЋУ, рођ. 1989. године, пољопривредном техничару из Старчева, са изборне листе ПОКРЕНИМО ПАНЧЕВО-ТОМИСЛАВ НИКОЛИЋ (Српска напредна странка, Нова Србија, Покрет снага Србије-БК, Демократска партија Македонаца).

II

Мандат одборника из тачке I ове одлуке траје до истека мандата одборницима Скупштине града Панчева.

III

Ова одлука ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном листу града Панчева».

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ:

Против ове одлуке допуштена је жалба надлежном Управном суду у року од 48 часова од дана доношења одлуке.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
СКУПШТИНА ГРАДА
БРОЈ: П-04-06-16/2015-8
Панчево, 19. јун 2015. године
ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 15, 45, 46. и 48. Закон о локалним изборима ("Службени гласник РС", бр. 129/2007 и 54/11) Изборна комисија града Панчева («Службени лист града Панчева» бр. 6/2012), на седници одржаној дана 19. јуна 2015. године, донела је

**ИЗВЕШТАЈ О ДОДЕЛИ НОВОГ
МАНДАТА И ИЗДАВАЊУ УВЕРЕЊА
ОДБОРНИЦИМА У СКУПШТИНИ ГРАДА
ПАНЧЕВА**

Изборна комисија града Панчева констатовала је да одборнику Саши Левнајићу, са изборне листе ПОКРЕНИМО ПАНЧЕВО-ТОМИСЛАВ НИКОЛИЋ (Српска напредна странка, Нова Србија, Покрет снага Србије-БК, Демократска партија Македонаца) мандат одборника престао због преузимања посла, односно функције која је неспојива са функцијом одборника, на основу члана 46. Закона о локалним изборима ("Службени гласник РС", бр. 129/2007 и 54/11).

Изборна комисија града Панчева, сходно члану 48. Закона о локалним изборима, утврђује да одборнички мандат припада подносиоцу изборне листе, на којој је био одборник коме је престао мандат, пре истека времена на које је изабран, те на основу предлога подносиоца изборне листе и изјаве кандидата о прихватању мандата, мандат се додељује:

ВЛАДИМИРУ ЈОВАНОВИЋУ, 1989. године, пољопривредни техничар из Старчева

Изборна комисија града Панчева издаје Уверење о избору за одборника наведеном одборнику.

Извештај се доставља Скупштини града Панчева ради потврђивања одборничких мандата и «Службеном листу града Панчева» ради објављивања.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
 ГРАД ПАНЧЕВО
 АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
 ГРАД ПАНЧЕВО
 ИЗБОРНА КОМИСИЈА
 ГРАДА ПАНЧЕВА
 БРОЈ: I-01-013-1/2015-3/3
 Панчево, 19.06.2015. године

СЕКРЕТАР ПРЕДСЕДНИК
 ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ
 Слађана Фератовић, с.р. Ненад Живковић, с.р.

На основу члана 50. и 66. Закона о локалној самоуправи («Сл. гласник РС» бр. 129/2007 и 83/2014 - др. закон) и члана 32. Пословника Скупштине града Панчева („Сл. лист града Панчева“ бр. 1/15 - пречишћен текст) Скупштина града Панчева на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

РЕШЕЊЕ О ПРЕСТАЈКУ МАНДАТА ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА ПАНЧЕВА

I

РАДАНОВ ПАВЛУ, престаје мандат Градоначелника града Панчева, због подношења оставке, а остаје на дужности и врши текуће послове до избора новог градоначелника града Панчева.

II

Ово решење објавити у «Службеном листу града Панчева».

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
 АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
 ГРАД ПАНЧЕВО
 СКУПШТИНА ГРАДА ПАНЧЕВА
 БРОЈ: II-04-06-16/2015-8
 Панчево, 19. јун 2015. године
 ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
 Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 50. и 66. Закона о локалној самоуправи («Сл. гласник РС» бр. 129/2007 и 83/2014 - др. закон) и члана 33. Пословника Скупштине града Панчева („Сл. лист града Панчева“ бр. 1/15 - пречишћен текст) Скупштина града Панчева на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

РЕШЕЊЕ О ПРЕСТАЈКУ МАНДАТА ЗАМЕНИКА ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА ПАНЧЕВА

I

САШИ ПАВЛОВУ, престаје мандат заменика градоначелника града Панчева, због подношења оставке.

II

Ово решење објавити у «Службеном листу града Панчева».

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
 АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
 ГРАД ПАНЧЕВО
 СКУПШТИНА ГРАДА ПАНЧЕВА
 БРОЈ: II-04-06-16/2015-8
 Панчево, 19. јун 2015. године
 ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
 Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 50. и 66. Закона о локалној самоуправи («Сл. гласник РС» бр. 129/2007 и 83/2014 - др. закон) и члана 39. Статута града Панчева («Службени лист града Панчева» бр. 1/14-пречишћен текст и 24/14) Скупштина града Панчева на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

РЕШЕЊЕ

I

Констатује се да ПАВЛУ РАДАНОВУ, престаје дужност градоначелника града Панчева, због избора новог градоначелника града Панчева.

II

Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном листу града Панчева».

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
 АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
 ГРАД ПАНЧЕВО
 СКУПШТИНА ГРАДА
 БРОЈ: II-04-06-16/2015-8
 Панчево, 19. јун 2015. године
 ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
 Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 50. и 66. Закона о локалној самоуправи («Сл. гласник РС» бр. 129/2007 и 83/2014 - др. закон), члана 34. Пословника Скупштине града Панчева („Сл. лист града Панчева“ бр. 1/15 - пречишћен текст) и члана 39. Статута града Панчева («Службени лист града Панчева» бр. 1/14-пречишћен текст и 24/14) Скупштина града Панчева на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

РЕШЕЊЕ

I

Констатује се да ПРЕДРАГУ ПАТИЋУ, престаје дужност члана Градског већа града Панчева, због избора новог члана Градског већа града Панчева за подручје стамбено-комуналних послова.

II

Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном листу града Панчева».

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
СКУПШТИНА ГРАДА
БРОЈ: П-04-06-16/2015-8
Панчево, 19. јун 2015. године
ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 43. и 66. Закона о локалној самоуправи («Сл. гласник РС» бр. 129/2007 и 83/2014 - др. закон) и члана 30. Пословника Скупштине града Панчева („Сл. лист града Панчева“ бр. 1/15 - пречишћен текст) Скупштина града Панчева на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

РЕШЕЊЕ О ИЗБОРУ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА ПАНЧЕВА

I

САША ПАВЛОВ, правник из Панчева, бира се за Градоначелника града Панчева, почев од 19. јуна 2015. године и биће на сталном раду у граду Панчеву.

II

Мандат лица из тачке I овог решења траје четири године, односно до истека мандата одборницима Скупштине града Панчева.

III

Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном листу града Панчева».

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
СКУПШТИНА ГРАДА
БРОЈ: П-04-06-16/2015-8
Панчево, 19. јун 2015. године
ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 43. и 66. Закона о локалној самоуправи («Сл. гласник РС» бр. 129/2007 и 83/2014 - др. закон) и члана 30. Пословника Скупштине града Панчева („Сл. лист града Панчева“ бр. 1/15 - пречишћен текст) Скупштина града Панчева на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

РЕШЕЊЕ О ИЗБОРУ ЗАМЕНИКА ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА ПАНЧЕВА

I

САША ЛЕВНАЈИЋ, дипл. правник из Панчева, бира се за заменика Градоначелника града Панчева, почев од 19. јуна 2015. године и биће на сталном раду у граду Панчеву.

II

Мандат лица из тачке I овог решења траје четири године, односно до истека мандата одборницима Скупштине града Панчева.

III

Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном листу града Панчева».

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
СКУПШТИНА ГРАДА

БРОЈ: П-04-06-16/2015-8

Панчево, 19. јун 2015. године

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 45. и 66. Закона о локалној самоуправи («Сл. гласник РС» бр. 129/2007 и 83/2014 - др. закон) и члана 31. Пословника Скупштине града Панчева („Сл. лист града Панчева“ бр. 1/15 - пречишћен текст) Скупштина града Панчева на седници одржаној 19. јуна 2015. године, донела је

РЕШЕЊЕ О ИЗБОРУ ЧЛАНА ГРАДСКОГ ВЕЋА ГРАДА ПАНЧЕВА

I

ДРАГАН ГРУЈИЧИЋ, дипл. инжењер заштите од пожара из Омољице, бира се за члана Градског већа града Панчева за подручје стамбено-комуналних послова, почев од 19. јуна 2015. године на време од четири године, односно до истека мандата одборницима Скупштине града Панчева.

II

ДРАГАН ГРУЈИЧИЋ, члан Градског већа града Панчева неће бити на сталном раду у Граду Панчеву.

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Панчева».

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО

СКУПШТИНА ГРАДА

БРОЈ: П-04-06-16/2015-8

Панчево, 19. јун 2015. године

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 33. став 2. Одлуке о месним заједницама на територији града Панчева ("Службени лист града Панчева" бр. 36/2011), дана 15. јуна 2015. године, доносим следећу

О Д Л У К У

Члан 1.

Констатујем да су наступили услови за распуштање Скупштине Месне заједнице

„Мита Вукосављев“ Долово и Скупштине Месне заједнице „Омољица“ због недоношења финансијског плана и програма рада месне заједнице за 2015. године до 31. марта 2015. године.

Члан 2.

Члановима Скупштине Месне заједнице „Мита Вукосављев“ Долово и члановима Скупштине Месне заједнице „Омољица“ изабраним на изборима за чланове скупштина месних заједница на територији града Панчева, одржаним 6. маја 2012. године и 30. јуна 2013. године у складу са Одлуком о месним заједницама на територији града Панчева („Службени лист града Панчева“ бр. 36/2011) престаје мандат пре истека времена на које су изабрани, даном доношења ове одлуке.

Члан 3.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења и биће објављена у "Службеном листу града Панчева".

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ ГРАДА

БРОЈ: I-03- 013- 6/2015

ПАНЧЕВО, 15. јун 2015. године

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

На основу члана 33. Одлуке о месним заједницама на територији града Панчева ("Службени лист града Панчева" бр. 36/2011), дана 15. јуна 2015. године, доносим

ОДЛУКУ О РАСПИСИВАЊУ ИЗБОРА ЗА ЧЛАНОВЕ СКУПШТИНЕ МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ „МИТА ВУКОСАВЉЕВ“ ДОЛОВО И СКУПШТИНЕ МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ „ОМОЉИЦА“

1. Расписујум изборе за чланове Скупштине месне заједнице „Мита Вукосављев“ Долово и Скупштине Месне заједнице „Омољица“.

2. Избори ће се одржати 26. јула 2015. године.

3. Рокови за вршење изборних радњи почињу да теку 19. јуна 2015. године.

4. Изборе за чланове скупштина месних заједница спровешће органи за спровођење избора сагласно Одлуци о месним заједницама на територији града Панчева.

5. Ова одлука ступа на снагу даном доношења и биће објављена у "Службеном листу града Панчева".

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ ГРАДА
БРОЈ: I-03- 013- 7/2015
ПАНЧЕВО, 15. јун 2015. године
ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
Филип Митровић, дипл. економиста, с.р.

Градско веће града Панчева, на седници одржаној дана 24.6. 2015. године, разматрало је Предлог решења о образовању Привремене скупштине Месне заједнице „Омољица“, па је на основу чланова 46. и 66. Закона о локалној самоуправи («Службени гласник РС» број 129/07 и 83/14 - др. закон), члана 37. Одлуке о месним заједницама на територији града Панчева („Службени лист града Панчева“ бр. 36/11) и чланова 59. и 98. став 3. Статута града Панчева («Службени лист града Панчева» број 1/14 - пречишћен текст и 24/14) донело

РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ПРИВРЕМЕНЕ СКУПШТИНЕ МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ „ОМОЉИЦА“

Члан 1.

Овим решењем образују се Привремена скупштина Месне заједнице „Омољица“ (у даљем тексту: Привремена скупштина).

Члан 2.

Привремену скупштину чине председник, заменик председника и 3 члана Скупштине Месне заједнице „Омољица“ који су изабрани на изборима за чланове скупштине месних заједница на територији града Панчева, одржаним 6. маја 2012. године и 30. јуна 2013. године, и то:

Председник

Сретен Алексић из Омољице, Михајла Пупина бр. 51;

Заменик председника
Душан Лукић из Омољице, Патријарха Арсенија Чарнојевића бр. 84;

Чланови

1. Небојша Андрић из Омољице, Николе Тесле бр. 23;
2. Ђура Топаловић из Омољице, Николе Тесле бр. 21; и
3. Жарко Глигорић из Омољице, Цара Душана бр. 60.

Члан 3.

Привремена скупштина ће обављати текуће и неодложне послове из надлежности Скупштине Месне заједнице „Омољица“ до конституисања нове Скупштине у складу са одредбама Одлуке о месним заједницама на територији града Панчева („Службени лист града Панчева“ бр. 36/11).

Члан 4.

Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу града Панчева“.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДСКО ВЕЋЕ
БРОЈ: II-05-06-2/2015-49
Панчево, 24.06.2015.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
ПРЕДСЕДНИК ГРАДСКОГ ВЕЋА

Саша Павлов, с.р.

Градско веће града Панчева, на седници одржаној дана 24.6.2015. године, разматрало је Предлог решења о образовању Привремене скупштине Месне заједнице „Мита Вукосављев“ Долово, па је на основу чланова 46. и 66. Закона о локалној самоуправи («Службени гласник РС» број 129/07 и 83/14 - др. закон) , члана 37. Одлуке о месним заједницама на територији града Панчева („Службени лист града Панчева“ бр. 36/11) и чланова 59. и 98. став 3. Статута града

Панчева («Службени лист града Панчева» број 1/14 - пречишћен текст и 24/14) донело

**РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ
ПРИВРЕМЕНЕ СКУПШТИНЕ
МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ „МИТА
ВУКОСАВЉЕВ“ ДОЛОВО**

Члан 1.

Овим решењем образују се Привремена скупштина Месне заједнице „Мита Вукосављев“ Долово (у даљем тексту: Привремена скупштина).

Члан 2.

Привремену скупштину чине председник, заменик председника и 3 члана Скупштине Месне заједнице „Мита Вукосављев“ Долово који су изабрани на изборима за чланове скупштина месних заједница на територији града Панчева, 6. маја 2012. године, и то:

Председник
Здравко Васиљ из Долова, Морава бр. 7;

Заменик председника
Бранислав Павлов из Долова, Омладинска бр. 35;

Чланови
1. Никола Радоњин из Долова, Побеле бр. 73;
2. Владимир Вемић из Долова, Лукреције Анкуић бр. 14; и
3. Богдан Анкуић из Долова, Зимска бр. 7.

Члан 3.

Привремена скупштина ће обављати текуће и неодложне послове из надлежности Скупштине Месне заједнице „Мита Вукосављев“ Долово до конституисања нове Скупштине у складу са одредбама Одлуке о месним заједницама на територији града Панчева („Службени лист града Панчева“ бр. 36/11).

Члан 4.

Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу града Панчева“.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО

ГРАДСКО ВЕЋЕ
БРОЈ: П-05-06-2/2015-49
Панчево, 24.6.2015.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
ПРЕДСЕДНИК ГРАДСКОГ ВЕЋА

Саша Павлов, с.р.

Градско веће града Панчева, на седници одржаној 24.6.2015. године, разматрало је Предлог решења о образовању Радног тима за припрему предлога пројекта јавно-приватног партнерства Града Панчева, Аутономне покрајине Војводине и приватног партнера у вези са изградњом Маритимног едукативног и тренинг центра у Панчеву, па је на основу чланова 46. и 66. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ број 129/07 и 83/14 – др. закон) и чланова 59. и 98. став 3. Статута града Панчева („Службени лист града Панчева“ бр. 1/14– пречишћен текст и 24/14), донело

**РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ РАДНОГ
ТИМА ЗА ПРИПРЕМУ ПРЕДЛОГА
ПРОЈЕКТА ЈАВНО-ПРИВАТНОГ
ПАРТНЕРСТВА ГРАДА ПАНЧЕВА,
АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ
И ПРИВАТНОГ ПАРТНЕРА У ВЕЗИ СА
ИЗГРАДЊОМ МАРИТИМНОГ
ЕДУКАТИВНОГ И ТРЕНИНГ ЦЕНТРА У
ПАНЧЕВУ**

I

Образује се Радни тим за припрему предлога пројекта јавно - приватног партнерства Града Панчева, Аутономне покрајине Војводине и приватног партнера у вези са изградњом Маритимног едукативног и тренинг центра у Панчеву (у даљем тексту Тим), у следећем саставу:

1. Саша Павлов, градоначелник града Панчева, координатор
2. Јелена Батинић, члан Градског већа града Панчева задужена за подручје привреде, предузетништва и инвестиција - заменик координатора
3. Александар Фаркаш, члан Градског већа града Панчева задужен за подручје спорта - члан
4. Обрад Тадић, помоћник директора Управе за капитална улагања Аутономне Покрајине Војводине - члан

5. Зорица Петровић, помоћница директора Управе за имовину Аутономне Покрајине Војводине - члан
6. Дарија Шајин, подсекретарка у Покрајинском секретаријату за привреду, запошљавање и равноправност полова Аутономне Покрајине Војводине - члан
7. Вељко Ковачевић, самостални саветник у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре Владе РС - члан
8. мр Симо Поткоњак, саветник у Министарству просвете, науке и технолошког развоја Владе РС, Сектор за средње образовање и васпитање и образовање одраслих - члан
9. Оливера Суботић, помоћник секретара за привреду и економски развој у Секретаријату за привреду и економски развој Градске управе града Панчева - члан
10. Марина Кахрић - Лазић, самостални стручни сарадник у ОЛЕР-у, Секретаријата за привреду и економски развој Градске управе града Панчева - члан
11. Јелена Анкић, самостални стручни сарадник у ОЛЕР-у, Секретаријата за привреду и економски развој Градске управе града Панчева - члан
12. Ненад Станојевић, директор ЈП „Дирекција за изградњу и уређење Панчева“ Панчево - члан.

II

Задатак Тима је да детаљније размотри могућност успостављања јавног приватног партнерства Града Панчева, Аутономне покрајине Војводине и приватног партнера у вези са изградњом Маритимног едукативног и тренинг центра на катастарској парцели 1179/8 К.О. Панчево (хала „Багремар“), а на основу тога припреми Предлог пројекта јавно-приватног партнерства и да га достави надлежним органима града Панчева и Аутономне Покрајине Војводине, имајући у виду Закључак Градског већа града Панчева број II-05-06-2/2015-23, од 31.03.2015. године и Писмо о намерама холандско-јапанске компаније „Azalea Maritime Services B.V.“ од 07.12.2014. године, у којем ова компанија прецизира своје интересовање у погледу

могућности преноса имовине на земљишту и (недовршеној) некретнини без трансфера средстава.

III

Координатор Тима сазива састанке Тима и организује његов рад.

IV

Стручне и административно-техничке послове за потребе Тима обавља Секретаријат за привреду и економски развој, Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове, Секретаријат за финансије, Агенција за имовину и Секретаријат за скупштинске послове, послове Градоначелника и Градског већа Градске управе града Панчева.

Обавезују се помоћници градоначелника града Панчева, све основне организационе јединице Градске управе града Панчева, јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град да, на захтев Тима, дају потребне стручне информације, анализе и предлоге у складу са својим надлежностима.

V

Ово решење ступа на снагу даном доношења и биће објављено у „Службеном листу града Панчева“.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДСКО ВЕЋЕ

Број: II-05-06-2/2015-49

Панчево, 24. 6. 2015. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
ПРЕДСЕДНИК ГРАДСКОГ ВЕЋА

Саша Павлов, с.р.

Градоначелник града Панчева, дана 17.6. 2015. године, разматрао је Предлог Решења о именовању Комисије за попис и процену вредности покретних ствари, па је на основу чланова 44. и 66. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ број 129/07 и 83/14-др.закон) и чланова 54. и 98. став. 2. Статута града Панчева („Службени лист града Панчева“ број 1/14-пречишћен текст и 24/14), донео следеће

РЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ПОПИС И ПРОЦЕНУ ВРЕДНОСТИ ПОКРЕТНИХ СТВАРИ

I

Именује се Комисија за попис и процену вредности покретних ствари (у даљем тексту: Комисија за процену вредности) у следећем саставу:

1. Биљана Јелача, запослена у ЈКП "Хигијена", председник;
2. Ранко Марчетић, запослен у Агенцији за саобраћај Градске управе града Панчева, заменик председника;
3. Драган Вукосављевић, запослен у ЈКП "Хигијена", члан;
4. Драган Колунџић, запослен у Секретаријату за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове Градске управе града Панчева, члан и
5. Невен Голубовић, запослен у Секретаријату за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове Градске управе града Панчева, члан.

Чланови Комисије именују се на период од две године.

II

Комисија за процену вредности врши процену вредности покретних ствари, по истеку рока од стодвадесет (120) календарских дана, од дана уклањања покретних ствари, у виђеном стању.

Комисија за процену вредности, о извршеној процени вредности покретних ствари, сачињава Записник.

У Записнику се наводе пописане покретне ствари са њиховом процењеном вредношћу, која представља утврђену почетну вредност покретних ствари.

Записник мора бити потписан од стране председника или заменика председника Комисије за процену вредности и најмање два члана Комисије за процену вредности.

III

Стручне и административно-техничке послове за потребе Комисије за процену вредности обавља Секретаријат за скупштинске послове, послове Градоначелника и Градског већа, Секретаријат за инспекцијске послове, Секретаријат за финансије,

Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове у сарадњи са ЈКП "Хигијена" Панчево.

IV

Ово Решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу града Панчева“.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДОНАЧЕЛНИК
БРОЈ: П-06-020-1/2015-666
Панчево, 17.6.2015.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПАНЧЕВА
Павле Раданов, с.р.

Градоначелник града Панчева, дана 24.6.2015. године, разматрао је Правилник о организацији и систематизацији послова и радних задатака Јавно комуналног предузећа „Омољица“ Омољица број 99-1/2015 од 19.06.2015.године, па је на основу чланова 44. и 66. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС" бр. 129/07 и 83/14-др.закон) и чланова 54. став 1. тачка 4. и 98. став 2. Статута града Панчева („Службени лист града Панчева“ број 1/14-пречишћен текст и 24/14), донео

РЕШЕЊЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА И РАДНИХ ЗАДАТАКА ЈАВНО КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ОМОЉИЦА“ ОМОЉИЦА БРОЈ 99-1/2015 ОД 19.06.2015.ГОДИНЕ

I

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Правилник о организацији и систематизацији послова и радних задатака Јавно комуналног предузећа „Омољица“ Омољица број 99-1/2015 од 19.06.2015.године.

II

Обавезује се Јавно комунално предузеће „Омољица“ Омољица, да поштује одредбе Закона о буџетском систему ("Службени гласник РС" број 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013-исправка, 108/2013 и 142/14) и друге

прописе, којима је прописано да корисници јавних средстава не могу заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места до рока утврђеног законом.

Изузетно, радни однос са новим лицима може се заснивати уз сагласност тела Владе, на предлог надлежног министарства, односно другог надлежног органа, уз претходно прибављено мишљење Министарства.

Укупан број запослених на одређено време због повећаног обима посла, лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, преко омладинске и студентске задруге и лица ангажованих по другим основама, код корисника јавних средстава не може бити већи од 10% од укупног броја запослених.

Изузетно, од претходног става број запослених на одређено време због повећаног обима посла, лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, преко омладинске и студентске задруге и лица ангажованих по другим основама, код корисника јавних средстава, може бити већи од 10% од укупног броја запослених, уз сагласност тела Владе на предлог надлежног министарства, односно другог надлежног органа, уз претходно прибављено мишљење Министарства.

Ш

Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу града Панчева“.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДОНАЧЕЛНИК
БРОЈ: П-06-020-7/2015-14
Панчево, 24.6.2015.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПАНЧЕВА
Саша Павлов, с.р.

На основу члана 9. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник Републике Србије“ број 135/04 и 88/10), члана 14. став 5. и члана 34. Одлуке о Градској управи града Панчева („Службени лист града Панчева“ број 13/14), а у складу са Закључком о одређивању

надлежности за доношење Одлуке о изради стратешке процене, Скупштине града Панчево број I-01-06-52/2005 од 20.07.2005.године, Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове Градске управе града Панчева, дана 17.06.2015.године, донео је

ОДЛУКУ О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ БЛОКА 115 У ОМОЉИЦИ - ПОСЛОВНА ЗОНА СА РЕЦИКЛАЖНИМ ЦЕНТРОМ ЗА ПРИВРЕМЕННО СКЛАДИШТЕЊЕ ОТПАДА РАДИ ТРЕТМАНА И ЊЕГОВОГ ДАЉЕГ ПЛАСМАНА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ

Члан 1.

Приступа се стратешкој процени утицаја Плана детаљне регулације блока 115 у Омољици - пословна зона са рециклажним центром за привремено складиштење отпада ради третмана и његовог даљег пласмана (у даљем тексту: План) на животну средину.

Члан 2.

Циљ израде Плана је стварање планског основа за изградњу пословне зоне и рециклажног центра за привремено складиштење отпада ради третмана и његовог даљег пласмана у блоку 115.

Члан 3.

У оквиру стратешке процене утицаја Плана на животну средину разматраће се:

- значај плана за заштиту животне средине и одржив развој,
- карактеристике утицаја планираних садржаја на микро и макро локацију и друга питања, као и проблеми заштите животне средине у складу са критеријумима за одређивање могућих значајнијих утицаја плана на животну средину, а узимајући у обзир планирану намену.

Члан 4.

Извештај о стратешкој процени утицаја Плана на животну средину садржи нарочито следеће:

- полазне основе;
- опште и посебне циљеве стратешке

процене и избор индикатора;

- процену могућих утицаја са описом мера предвиђених за смањење негативних утицаја;

- програм праћења стања животне средине у току спровођења плана;

- приказ коришћене методологије и тешкоће у изради Стратешке процене;

- приказ начина одлучивања, опис разлога одлучујућих за израду измене и допуне датог плана са аспекта разматраних варијантних решења и приказ начина на који су питања животне средине укључена у план;

- закључке до којих се дошло током израде извештаја о стратешкој процени представљене на начин разумљив јавности;

- друге податке од значаја за стратешку процену.

У случају непостојања релевантних података, извршиће се циљна мерења у складу са законом.

Стратешком проценом утицаја на животну средину неће се разматрати прокогранична природа утицаја.

Члан 5.

Избор носиоца израде Извештаја о стратешкој процени утицаја извршиће се у складу са чланом 10. Закона о стратешкој процени утицаја.

Носилац израде Извештаја о стратешкој дефинисаће методологију за израду Извештаја о стратешкој процени утицаја.

Извештај о стратешкој процени израдиће стручни тим састављен од лица са лиценцама одговарајуће струке потребне за свеобухватну анализу елемената стратешке процене.

Рок за израду извештаја о стратешкој процени је 90 дана од дана доношења ове Одлуке.

Средства за израду Извештаја о стратешкој процени Плана детаљне регулације блока 115 у Омољници - пословна зона са рециклажним центром за привремено складиштење отпада ради третмана и његовог даљег пласмана на животну средину, обезбедиће «Божић и синови» доо Панчево.

Члан 6.

Ради обезбеђивања учешћа заинтересованих органа и организација и јавности у поступку израде и разматрања Извештаја о стратешкој процени, Градска управа-Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове доставиће Извештај о стратешкој процени Плана заинтересованим органима и организацијама ради добијања мишљења.

Истовремено са излагањем урбанистичког плана на јавни увид излаже се и Извештај о стратешкој процени Плана на животну средину и на тај начин јавност учествује у јавној расправи о Извештају.

Члан 7.

Ова одлука је саставни део Одлуке о изради Плана детаљне регулације блока 115 у Омољници - пословна зона са рециклажним центром за привремено складиштење отпада ради третмана и његовог даљег пласмана.

Члан 8.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Панчева“.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДСКА УПРАВА ПАНЧЕВО
СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА УРБАНИЗАМ,
ГРАЂЕВИНСКЕ
И СТАМБЕНО-КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ
БРОЈ: V-15-350-145/2015
Панчево, 17.06.2015. године

СЕКРЕТАР

Синиша Јанковић, дипл.инж.арх.

На основу члана 9. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник Републике Србије“ број 135/04 и 88/10), члана 14. став 5. и члана 34. Одлуке о Градској управи града Панчево („Службени лист града Панчево“ број 13/14), а у складу са Закључком о одређивању надлежности за доношење Одлуке о изради стратешке процене, Скупштине града Панчево б р о ј I-01-06-52/2005 од 20.07.2005.године, Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове Градске управе

града Панчева, дана 17.06.2015.године, донео је

**ОДЛУКУ О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ
СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА
ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА
ИЗГРАДЊУ СКЛАДИШТА ЗА
ПРИВРЕМЕННО ОДЛАГАЊЕ ОПАСНОГ
ОТПАДА НА ДЕЛУ КАТАСТАРСКЕ
ПАРЦЕЛЕ БРОЈ 3576 К.О.ВОЈЛОВИЦА, У
ОКВИРУ КОМПЛЕКСА НИС
„РАФИНЕРИЈА НАФТЕ ПАНЧЕВО“ У
ПАНЧЕВУ НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ**

Члан 1.

Приступа се стратешкој процени утицаја Плана детаљне регулације за изградњу складишта за привремено одлагање опасног отпада на делу катастарске парцеле број 3576 к.о.Војловица, у оквиру комплекса НИС „Рафинерија нафте Панчево“ у Панчеву (у даљем тексту: План) на животну средину.

Члан 2.

Циљ израде Плана је стварање планског основа за истварање планског основа за изградњу складишта за привремено одлагање опасног отпада на делу катастарске парцеле 3576 к.о.Војловица, у блоку 24, у делу 2Ц-10 – рафинеријски резервисан простор за даљу планску разраду.

Члан 3.

У оквиру стратешке процене утицаја Плана на животну средину разматраће се:

- значај плана за заштиту животне средине и одржив развој,
- карактеристике утицаја планираних садржаја на микро и макро локацију и друга питања, као и проблеми заштите животне средине у складу са критеријумима за одређивање могућих значајнијих утицаја плана на животну средину, а узимајући у обзир планирану намену.

Члан 4.

Извештај о стратешкој процени утицаја Плана на животну средину садржи нарочито следеће:

- полазне основе;
- опште и посебне циљеве стратешке процене и избор индикатора;
- процену могућих утицаја са описом

мера предвиђених за смањење негативних утицаја;

- програм праћења стања животне средине у току спровођења плана;
- приказ коришћене методологије и тешкоће у изради Стратешке процене;
- приказ начина одлучивања, опис разлога одлучујућих за израду измене и допуне датог плана са аспекта разматраних варијантних решења и приказ начина на који су питања животне средине укључена у план;
- закључке до којих се дошло током израде извештаја о стратешкој процени представљене на начин разумљив јавности;
- друге податке од значаја за стратешку процену.

У случају непостојања релевантних података, извршиће се циљна мерења у складу са законом.

Стратешком проценом утицаја на животну средину неће се разматрати прокогранична природа утицаја.

Члан 5.

Избор носиоца израде Извештаја о стратешкој процени утицаја извршиће се у складу са чланом 10. Закона о стратешкој процени утицаја.

Носилац израде Извештаја о стратешкој дефинисаће методологију за израду Извештаја о стратешкој процени утицаја.

Извештај о стратешкој процени израдиће стручни тим састављен од лица са лиценцама одговарајуће струке потребне за свеобухватну анализу елемената стратешке процене.

Рок за израду извештаја о стратешкој процени је 90 дана од дана доношења ове Одлуке.

Средства за израду Извештаја о стратешкој процени Плана детаљне регулације за изградњу складишта за привремено одлагање опасног отпада на делу катастарске парцеле број 3576 к.о.Војловица, у оквиру комплекса НИС „Рафинерија нафте Панчево“ у Панчеву на животну средину, обезбедиће НИС „Газпром нефт“ а.д. Нови Сад.

Члан 6.

Ради обезбеђивања учешћа заинтересованих органа и организација и јавности у поступку израде и разматрања Извештаја о стратешкој процени, Градска

управа – Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове доставиће Извештај о стратешкој процени Плана заинтересованим органима и организацијама ради добијања мишљења.

Истовремено са излагањем урбанистичког плана на јавни увид излаже се и Извештај о стратешкој процени Плана на животну средину и на тај начин јавност учествује у јавној расправи о Извештају.

Члан 7.

Ова одлука је саставни део Одлуке о изради Плана детаљне регулације за изградњу складишта за привремено одлагање опасног отпада на делу катастарске парцеле број 3576 к.о.Војловица, у оквиру комплекса НИС „Рафинерија нафте Панчево“ у Панчеву.

Члан 8.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Панчева“.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДСКА УПРАВА ПАНЧЕВО
СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА УРБАНИЗАМ,
ГРАЂЕВИНСКЕ
И СТАМБЕНО-КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ
БРОЈ: V-15-350-140/2015
Панчево, 17.06.2015.године

СЕКРЕТАР

Синиша Јанковић, дипл.инж.арх.

На основу члана 9. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник Републике Србије“ број 135/04 и 88/10), члана 14. став 5. и члана 34. Одлуке о Градској управи града Панчева („Службени лист града Панчева“ број 13/14), а у складу са Закључком о одређивању надлежности за доношење Одлуке о изради стратешке процене, Скупштине града Панчево број I-01-06-52/2005 од 20.07.2005.године, Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове Градске управе града Панчева, дана 17.06.2015.године, донео је

ОДЛУКА О НЕПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ПЛАНА ГЕНЕРАЛНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ НАСЕЉЕНОГ МЕСТА ИВАНОВО НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ

Члан 1.

Не приступа се изради Стратешке процене утицаја Плана генералне регулације насељеног места Иваново на животну средину (у даљем тексту: Стратешка процена).

Члан 2.

Циљ доношења Плана генералне регулације насељеног места Иваново (у даљем тексту: План) је усклађивање постојеће урбанистичко - планске документације са одредбама Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС“ број 72/09, 81/09 – исправка, 64/10-УС, 24/11, 121/12, 42/13-УС, 50/13-УС, 98/13-УС, 132/2014 и 145/2014) и Просторним планом града Панчева („Службени лист града Панчева“, број 22/2012 и 25/2012-исправка), односно стварање правног и планског основа за организован просторни развој, стварање могућности за нову изградњу и унапређење постојећег стања, као и заштита и уређење подручја насељеног места, а у циљу рационалније организације и уређења предметног простора.

Члан 3.

Граница Плана је дефинисана Одлуком о изради Плана генералне регулације насељеног места Иваново („Службени лист града Панчева“ број 25/09), Просторним планом града Панчева („Службени лист града Панчева“, број 22/2012 и 25/2012-исправка) и Концептом Плана генералне регулације насељеног места Иваново.

Површина износи 131,7ха.

Члан 4.

Разлози за неприступање изради Стратешке процене дефинисани су на основу територијалног обухвата и могућих утицаја Плана на животну средину, на следећи начин:

- План се налази у обухвату Просторног плана града Панчева („Службени лист града Панчева“ број 22/2012 и 25/2012-исправка), чији је саставни део

Извештај о стратешкој процени утицаја на животну средину, који чини основни документ у коме су вредновани и процењени могући значајнији утицаји на животну средину до којих може доћи имплементацијом плана

- Стратешком проценом утицаја Просторног плана града Панчева на животну средину извршена је евалуација карактеристика и значаја утицаја планских решења на животну средину, као и процена утицаја планских решења на животну средину и елементе одрживог развоја у погледу:
-величине утицаја
-просторних размера планских решења

и

-вероватноће утицаја

- Према Смерницама за израду стратешке процене на нижим хијерархијским нивоима Извештајем о стратешкој процени Просторног плана града Панчева на животну средину није предвиђена израда старешке процене утицаја за План генералне регулације насељеног места Иваново.
- Имајући увиду да је Стратешком проценом утицаја Просторног плана града Панчева на животну средину оцењен могући утицај на окружење планираних решења према намени површина и величини обухвата одређених зона и дат предлог мера за смањење негативних утицаја на животну средину, то би израда још једног сличног извештаја била нерационална.

Члан 5.

Разматрани су следећи критеријуми за одређивање могућих карактеристика значајних утицаја Плана на животну средину, сходно члану 6. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину:

- значај Плана за заштиту животне средине и одрживи развој;
- проблеми заштите животне средине Плана и могућност утицаја Плана на ваздух,
-воде, земљиште, микро, биљни и животињски свет, станишта и биодиверзитет;
- утицај Плана на становништво и здравље житеља;

- карактеристике утицаја Плана на животну средину, нарочито у смислу вероватноће, интензитета, сложености, трајања, учесталости, понављања, просторне димензије, појаве ризика по људско здравље и средину, деловања на области од природне, културне и друге важности и деловања на угрожене области и др.

У вези са наведеним критеријумима констатовано је да реализацијом предложених решења неће доћи до значајнијих негативних утицаја на животну средину. Анализа утицаја појединих планских решења на животну средину разматаће се у оквиру процене утицаја објеката, односно пројеката на животну средину у складу са Законом о процени утицаја на животну средину ("Службени гласник РС" број 135/04 и 36/09).

Нису разматрани критеријуми за одређивање могућих карактеристичних значајнијих утицаја Плана прекогранична природа утицаја и кумулативна и синергијска природа утицаја, јер се сматра да их неће бити.

Члан 6.

Ова одлука је саставни део Одлуке о изради Плана генералне регулације насељеног места Иваново („Службени лист града Панчева“ број 25/2009).

Члан 7.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Панчева“.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДСКА УПРАВА ПАНЧЕВО
СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА УРБАНИЗАМ,
ГРАЂЕВИНСКЕ
И СТАМБЕНО-КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ
БРОЈ: V-15-350-116/2014
Панчево, 17.06.2015.године

СЕКРЕТАР

Синиша Јанковић, дипл.инж.арх.

На основу члана 246. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014) и члана

106. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Сл. гласник РС" бр. 27/15), Градоначелник града Панчева, на основу Одлуке Скупштине града Панчева број П-04-06-45/2012 од 28. децембра 2012. године и овлашћени представници репрезентативних синдиката и то: Савеза самосталних синдиката града Панчева и општина и Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности Независност (учесници колективног уговора), дана 03.06. 2015. године, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА И ЈАВНО КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ГРАДА ПАНЧЕВА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за јавна и јавно комунална предузећа (у даљем тексту: Уговор), уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) у јавним и јавним комуналним предузећима (у даљем тексту: послодавац) чији је оснивач град Панчево, као и међусобни односи учесника овог колективног уговора у складу са законом и другим прописима.

Овај уговор се закључује између оснивача и репрезентативних синдиката у јавним и јавним комуналним предузећима на територији града Панчева (у даљем тексту: потписници) у име свих запослених у овим предузећима.

Члан 2.

Оснивач јавних и јавно комуналних предузећа је град Панчево.

Запослени је физичко лице које је, у складу са законом, у радном односу код послодавца. Послодавац је јавно предузеће или јавно комунално предузеће чији је оснивач град Панчево.

Члан 3.

Овај уговор се непосредно примењује.

Члан 4.

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

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

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

Члан 5.

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

II РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

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

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

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и послодавац. Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са Законом о раду.

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

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

Члан 7.

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

повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

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

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

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

Пробни рад не може се уговорити за приправнике.

Члан 8.

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

Члан 9.

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

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

Члан 10.

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

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

Приправнички стаж траје најдуже

годину дана, ако законом није друкчије одређено.

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

Члан 11.

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

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

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 12.

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

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

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

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 13.

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

Члан 14.

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

друкчије одређено.

Радни дан по правилу траје 8 часова .

Радна недеља траје, по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Члан 15.

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

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

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

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

Члан 16.

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

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

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

Запосленом 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.

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

Члан 17.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу. Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

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

Члан 18.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода или недеља.

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

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

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 19.

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у

трајању од најмање 45 минута.

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

Време одмора се урачунава у радно време.

Члан 20.

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

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

Члан 21.

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

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

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

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

Члан 22.

Запослени има право на годишњи одмор.

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

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

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

Члан 23.

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

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

Члан 24.

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

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

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

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

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

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

2. По основу услова рада:

1) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време - 7 радних дана,

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

3) за рад у сменама - 3 радна дана;

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

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

- за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана;

5. По основу инвалидности запосленог – 4 радна дана

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

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

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

Члан 25.

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

Члан 26.

При утврђивању дужине годишњег одмора запосленом се радна недеља рачуна

као пет радних дана.

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

Члан 27.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 24. и 25. овог уговора (сразмеран део), за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 28.

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

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

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

Члан 29.

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

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

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

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

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у

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

Члан 30.

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

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

Члан 31.

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

1. склапање брака запосленог.....5 радних дана
2. порођаја супруге или усвојење детета.....5 радних дана
3. склапање брака и порођај другог члана уже породице.....3 радна дана
4. смрти брачног друга, деце, родитеља запосленог ...5 радних дана
5. смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана
6. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим... 2 радна дана
7. теже болести члана уже породице ,при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства

- лечи.....5 радних дана
8. селидбе сопственог домаћинства ван места становања.....5 радних дана
9. селидбе сопственог домаћинства у месту становања.....3 радна дана
10. полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада.....7 радних дана
11. у случају отклањања последица о елементарних непогода...5 радних дана
12. коришћења рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....7 радних дана
13. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима.....5 радних дана
14. добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.....2 узастопна радна дана
15. добровољног давања ткива.....7 радних дана
16. обављање приватних послова код надлежног државног органа..... 2 радна дана

Изузетно у случајевима из става 1. тачка 1, 2, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 14 и 15 овог члана, укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

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

Члан 32.

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

Члан 33.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана а најдуже 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља (израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

Члан 34.

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

- неге болесног члана уже породице 10 радних дана
- неге болесног члана шире породице 5 радних дана
- смрти сродника, који нису наведени у члану 28 . овог уговора2 радна дана

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

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

З а в р е м е неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

VI – 1. Права и обавезе

Члан 35.

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

Члан 36.

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

безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 39.

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

Члан 40.

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

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

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

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

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

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

Члан 41.

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

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе, има право накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

VI – 2. Послови са повећаним ризиком

Члан 42.

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

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

Члан 43.

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

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

његовим здравственим способностима.

Члан 44.

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

Члан 45.

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

Члан 46.

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

VI – 3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 47.

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

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

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

Члан 48.

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

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

1) престанка радног односа код послодавца,

2) подношења оставке,

3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима запослених.

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

Члан 49.

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

Члан 50.

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

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

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

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

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

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

Члан 51.

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

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и

здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 52.

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

1) овлашћено лице послодавца;

2) лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;

3) руководиоца дела процеса рада;

4) Одбор за безбедност и здравље на раду;

5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 53.

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

Члан 54.

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

1) непосредно комуницира са запосленима;

2) прима усмене и писане представке запослених;

3) непосредно комуницира са руководиоцима - организаторима процеса рада;

4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;

5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;

6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;

7) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 55.

Представник запослених за безбедност

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

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

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

Члан 56.

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

VI – 4. Одбор за безбедност и здравље

Члан 57.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

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

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 58.

Мандат чланова одбора за безбедност и

здравље на раду траје четири године.

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

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

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

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

Члан 59.

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

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

за измене и допуне колективног уговора у овој области;

11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;

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

Члан 60.

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

Члан 61.

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

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

Члан 62.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

VI – 5. Средства и опрема за личну заштиту

Члан 63.

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

VI – 6. Осигурање запослених

Члан 64.

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

Висину премије осигурања утврђује

надлежни орган код послодавца.

Члан 65.

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

Члан 66.

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

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

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

VII – 1. ЗАРАДА

Члан 67.

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

Члан 68.

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

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

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

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

Под зарадом у смислу става 4. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и

доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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

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

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина.

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

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

Члан 71.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

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

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

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

Члан 72.

Основна зарада за пуно радно време и стандардни учинак утврђује се тако што се вредност радног часа множи следећим

коефицијентима:

Прва група

- Обухвата најједноставније или мање сложене послове на којима се не захтева стручност или посебно образовање (Неквалификовани радник или стручно оспособљавање у трајању од годину дана које одговара првом степену стручне спреме)
- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00 – 1,45

Друга група

- Обухвата средње сложене послове који захтевају одређен степен стручне оспособљености за рад (образовање за рад у трајању од две године које одговара другом степену стручне спреме и средње образовање у трајању од три године које одговара трећем степену стручне спреме)
- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,45 – 1,90

Трећа група

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

- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,90 – 2,50

Четврта група

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

- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,50 – 3,00

Пета група

- Обухвата сложене послове који захтевају већи степен стручности која се стиче на студијама првог степена (основне академске студије и основне струковне студије), на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије и специјалистичке струковне студије)
- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,00 - 3,60

Шеста група

- Обухвата најсложеније послове за које се захтева висок ниво стручности на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије и специјалистичке струковне студије) и студијама трећег степена (докторске академске науке) и потпуна самосталност у извршавању послова
- Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,60 - 4,80

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

Члан 73.

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

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

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

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

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се

одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

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

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

Члан 74.

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

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

Члан 75.

Ништаве су одредбе општег или појединачног акта (осим појединачног акта којим се плата повећава по основу напредовања) којима се повећавају основице, коефицијенти и други елементи, односно уводе нови елементи, на основу којих се повећава износ плата и другог сталног примања код послодавца, донет за време примене Закона о привременом уређивању основице за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава.

Члан 76.

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

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

Члан 77.

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

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

Основна зарада запосленог по основу радног учинка и резултата рада запосленог може се увећати до 10 % , односно умањити до 10% сходно ставу 2 овог члана.

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

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

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

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

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

1. Оцењивање обима рада врши се на основу :

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

2. Оцењивање квалитета рада врши се на основу:

- квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије издатих налога,
- сложености извршеног посла,
- стручности, креативности и иницијативе испољене при извршењу послова
- степен испољене одговорности у раду,

- поштовање рокова одређених за извршење послова
- рационално ангажовање запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга,
- пословног односа према корисницима услуга,
- степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада,
- тачности и прецизности запослених у раду,
- броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција.

Члан 78.

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

Члан 79.

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

Члан 80.

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

- за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110 % од основице;
- за прековремени рад - најмање 26 % од основице;
- за радноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 10 % од основице;
- за рад недељом – најмање 10% од основице;
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у

радном односу (у даљем тексту: минули рад) - најмање 0,4% од основице.

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

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

Члан 81.

Код утврђивања распореда рада запослених на дан државног и верских празника, ноћу или у смени, водиће се рачуна да се обезбеди такав распоред рада, тако да се омогући запосленом да у току године буде укључен у обављање рада у складу са потребама процеса рада.

VII - 2 . НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 82.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором и то у случајевима:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
2. присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;
3. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
4. учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва.
5. за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, најмање у висини 65 % просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је

спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

6. за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, 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 законом, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено ;
7. запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци с тим да не може бити мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.
8. за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља запослених и других лица, у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

VII - 3. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 83.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз
- време проведено на службеном путу у земљи,(дневница) у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини

- према приложеном рачуну.
- за време проведено на службеном путу у иностранству у складу са Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника
 - смештаја и исхране за рад и боравак на терену ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде
 - за исхрану у току рада, ако послодавац није ово право обезбедио на други начин
 - за регрес за коришћење годишњег одмора
 - за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

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

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

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

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

Члан 84.

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

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

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

Члан 85.

Запослени, у складу са Посебним колективним уговором, овим уговором, општим актом код послодавца и уговором о

раду има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, најмање у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину.

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

VII - 4. ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 86.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију, у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

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

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

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

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

Члан 87.

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

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

Члан 88.

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

Члан 89.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

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

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

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

запослени има законску обавезу издржавања.

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

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

Члан 90.

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

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 91.

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

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

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

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 92.

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

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

Члан 93.

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

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

на основу предлога комисије, коју формира послодавац.

Члан 94.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

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

Члан 95.

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

Члан 96.

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

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

Члан 97.

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

Члан 98.

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

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

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

Члан 99.

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

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

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

Члан 100.

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

Члан 101.

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

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

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 102.

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

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним

синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

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

Послодавац је дужан да предлог програма из става 2. овог члана достави на мишљење репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније у року од 8 дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

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

Члан 103.

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

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

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

Члан 104.

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

Члан 105.

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

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

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

Члан 106.

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

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

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

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

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

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 107.

Ако запослени остварују једнаке

резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

1. број чланова породице који остварују зараду, односно плату или друга примања при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду, односно плату или друга примања;

2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радни стажом;

3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

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

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

Члан 108.

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

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

Члан 109.

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

послодавца, код кога остварује право на отпремнину.

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

Члан 110.

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

Члан 111.

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

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

Члан 112.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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

Члан 113.

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

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

утврђени програмом и општим актом код послодавца.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 114.

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

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

Члан 115.

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

Члан 116.

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

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

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

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

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 117.

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

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

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 118.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 119.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

- да се информира о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

Члан 120.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату потписнику овог уговора (у даљем тексту: репрезентативни синдикат) обезбеди техничко-просторне услове у складу са

просторним и финансијским могућностима,
- да колективним уговором код послодавца или споразумом омогући председнику репрезентативног синдиката, поверенику, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града, покрајине или републике изабраног у органе синдикалне централе да обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време има право на плаћено одсуство;

- представнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених

- да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених

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

- да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посларади присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани на основу достављеног позива за присуство у својству представника синдиката

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

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

- обавеза послодавца је да репрезентативним синдикатима благовремено достави предлог Правилника о организацији и систематизацији послова, као и друга акта која утичу на социјално – материјални положај запослених.

Члан 121.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат обавештава о

питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- програму пословања предузећа;
- годишњи финансијски извештај.

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

- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;

- просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;

- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;

- кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и

- другим питањима, у складу са општим актом.

Члан 122.

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

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

Члан 123.

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

Члан 124.

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

- обављање стручно-административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;

- потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;

- коришћење сале за састанке;

- огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;

- обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града-општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;

- стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 125.

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

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

Члан 126.

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

Члан 127.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у

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

Члан 128.

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

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

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

Члан 129.

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

XIII - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**Члан 130.**

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

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

Члан 131.

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

Члан 132.

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

XIV ШТРАЈК**Члан 133.**

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

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закон о штрајку, одржаваће минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршаваће међународних обавеза у смислу чл. 9. и 10. Закона о штрајку.

Члан 134.

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

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

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

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

Члан 135.

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

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

Члан 136.

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

XV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**Члан 137.**

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

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 138.**

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

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

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

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

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

Члан 139.

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

Отказ се доставља осталим учесницима у писаној форми са детаљним образложењем

разлога за отказ.

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

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

Члан 140.

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

Члан 141.

Одредба члана 71. став 4, овог уговора примењиваће се по престанку важења Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Службени гласник РС“ бр. 116/14), као и важења прописа којима се ограничава маса зарада у јавним и јавним комуналним

предузећима, односно статусних промена или издавања делатности у јавним и јавно-комуналним предузећима.

Члан 142.

Овај колективни уговор ступа на снагу и примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Панчева“, а објавиће се и у „Службеном гласнику Републике Србије“.

ССС града Панчева	ГСЈСКД “Независност”
Председник	Извршни секретар
Миланко Бодирога, с.р.	Виолета Гојковић, с.р.

Град Панчево
Градоначелник
Павле Раданов, с.р.

САДРЖАЈ

ОДЛУКА О УТВРЂИВАЊУ ПРЕСТАНКА МАНДАТА ОДБОРНИКУ СКУПШТИНЕ ГРАДА ПАНЧЕВА.....	1
ОДЛУКА О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА ПАНЧЕВА.....	1
ИЗВЕШТАЈ О ДОДЕЛИ НОВОГ МАНДАТА И ИЗДАВАЊУ УВЕРЕЊА ОДБОРНИЦИМА У СКУПШТИНИ ГРАДА ПАНЧЕВА.....	2
ОДЛУКА О УТВРЂИВАЊУ ПРЕСТАНКА МАНДАТА ОДБОРНИКУ СКУПШТИНЕ ГРАДА ПАНЧЕВА.....	2
ОДЛУКА О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА ПАНЧЕВА.....	3
ИЗВЕШТАЈ О ДОДЕЛИ НОВОГ МАНДАТА И ИЗДАВАЊУ УВЕРЕЊА ОДБОРНИЦИМА У СКУПШТИНИ ГРАДА ПАНЧЕВА.....	3
ОДЛУКА О УТВРЂИВАЊУ ПРЕСТАНКА МАНДАТА ОДБОРНИКУ СКУПШТИНЕ ГРАДА ПАНЧЕВА.....	4
ОДЛУКА О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА ПАНЧЕВА.....	4
ИЗВЕШТАЈ О ДОДЕЛИ НОВОГ МАНДАТА И ИЗДАВАЊУ УВЕРЕЊА ОДБОРНИЦИМА У СКУПШТИНИ ГРАДА ПАНЧЕВА.....	5
РЕШЕЊЕ О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА ПАНЧЕВА.....	5
РЕШЕЊЕ О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ЗАМЕНИКА ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА ПАНЧЕВА.....	6
РЕШЕЊЕ БРОЈ: П-04-06-16/2015-8.....	6
РЕШЕЊЕ БРОЈ: П-04-06-16/2015-8.....	6
РЕШЕЊЕ О ИЗБОРУ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА ПАНЧЕВА.....	7
РЕШЕЊЕ О ИЗБОРУ ЗАМЕНИКА ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА ПАНЧЕВА.....	7
РЕШЕЊЕ О ИЗБОРУ ЧЛАНА ГРАДСКОГ ВЕЋА ГРАДА ПАНЧЕВА.....	7

ОДЛУКА БРОЈ: I-03- 013- 6/2015.....	8
ОДЛУКА О РАСПИСИВАЊУ ИЗБОРА ЗА ЧЛАНОВЕ СКУПШТИНЕ МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ „МИТА ВУКОСАВЉЕВ“ ДОЛОВО И СКУПШТИНЕ МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ „ОМОЉИЦА“.....	8
РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ПРИВРЕМЕНЕ СКУПШТИНЕ МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ „ОМОЉИЦА“.....	9
РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ПРИВРЕМЕНЕ СКУПШТИНЕ МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ „МИТА ВУКОСАВЉЕВ“ ДОЛОВО.....	9
РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ РАДНОГ ТИМА ЗА ПРИПРЕМУ ПРЕДЛОГА ПРОЈЕКТА ЈАВНО- ПРИВАТНОГ ПАРТНЕРСТВА ГРАДА ПАНЧЕВА, АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ И ПРИВАТНОГ ПАРТНЕРА У ВЕЗИ СА ИЗГРАДЊОМ МАРИТИМНОГ ЕДУКАТИВНОГ И ТРЕНИНГ ЦЕНТРА У ПАНЧЕВУ.....	10
РЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ПОПИС И ПРОЦЕНУ ВРЕДНОСТИ ПОКРЕТНИХ СТВАРИ.....	11
РЕШЕЊЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА И РАДНИХ ЗАДАТАКА ЈАВНО КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ОМОЉИЦА“ ОМОЉИЦА БРОЈ 99-1/2015 ОД 19.06.2015.ГОДИНЕ.....	12
ОДЛУКА О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ БЛОКА 115 У ОМОЉИЦИ - ПОСЛОВНА ЗОНА СА РЕЦИКЛАЖНИМ ЦЕНТРОМ ЗА ПРИВРЕМЕНО СКЛАДИШТЕЊЕ ОТПАДА РАДИ ТРЕТМАНА И ЊЕГОВОГ ДАЉЕГ ПЛАСМАНА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ.....	13
ОДЛУКА О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ИЗГРАДЊУ СКЛАДИШТА ЗА ПРИВРЕМЕНО ОДЛАГАЊЕ ОПАСНОГ ОТПАДА НА ДЕЛУ КАТАСТАРСКЕ ПАРЦЕЛЕ БРОЈ 3576 К.О.ВОЈЛОВИЦА, У ОКВИРУ КОМПЛЕКСА НИС „РАФИНЕРИЈА НАФТЕ ПАНЧЕВО“ У ПАНЧЕВУ НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ.....	14
ОДЛУКА О НЕПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ПЛАНА ГЕНЕРАЛНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ НАСЕЉЕНОГ МЕСТА ИВАНОВО НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ.....	16
ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА И ЈАВНО КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ГРАДА ПАНЧЕВА.....	18

И З Д А В А Ч: Градска управа града Панчева, 26000 Панчево, Трг краља Петра I 2-4
Поштански фах 122 -- Телефони: Начелник 308-748 -- Рачуноводство 308-722
Уредник ИВАНА МАРКОВИЋ телефони: 353-362 и 308-730
Жиро рачун: 840-104-640-03 ---Извршење буџета града Панчева код Управе за трезор
филијала Панчево