



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ГРАДА ВРАЊА

ГОДИНА XXXIII БРОЈ 2	В Р А Њ Е Петак,20.фебруар.2026.године.	Излази по потреби. Годишња претплата (аконтација) 20.000,00дин. Цена овог броја 150,00 динара Рок за рекламацију 10 дана
-------------------------	--	---

Комисија за спровођење поступка давања у закуп и на коришћење пољопривредног земљишта у државној својини
31.

На основу члана 64а става 22. и члана 64 став 6. Закона о пољопривредном земљишту („Службени гласник РС“, бр. 62/06, 65/08 – др. закон, 41/09, 112/15, 80/17 и 95/18– др. закон), Комисија за спровођење поступка давања у закуп и на коришћење за давање у закуп пољопривредног земљишта у државној својини на територији града ВРАЊЕ (у даљем тексту:Комисија), утврдила је почетну цену пољопривредног земљишта у државној својини на територији града **ВРАЊЕ** које је обухваћено Годишњим програмом заштите, уређења и коришћења пољопривредног земљишта

на територији града **ВРАЊЕ** за 2025. годину за давање у закуп донела је :

ЗАКЉУЧАК

1. Одређују се почетне цене закупа пољопривредног земљишта у државној својини на територији града **ВРАЊЕ** у другом кругу за укупно **674** јавних надметања, која су обухваћена Годишњим програмом заштите, уређења и коришћења пољопривредног земљишта на територији града **ВРАЊЕ** за 2025. годину и планираних за давање у закуп по класама и културама, и то:

Култура	Класа	Цена ЕУР	Цена РСД
ЊИВА	1	44,25	5.193,24
ЊИВА	2	40,26	4.725,67
ЊИВА	3	35,84	4.206,70
ЊИВА	4	31,86	3.739,13
ЊИВА	5	27,87	3.271,56
ЊИВА	6	22,56	2.648,37
ЊИВА	7	18,58	2.180,81
ЊИВА	8	13,71	1.609,73
ВРТ	3	35,84	4.206,70
ВРТ	6	22,56	2.648,37
ВОЋЊАК	1	44,25	5.193,24
ВОЋЊАК	2	40,26	4.725,67
ВОЋЊАК	3	35,84	4.206,70
ВОЋЊАК	4	31,86	3.739,13

ВОЋЊАК	5	27,87	3.271,56
ВИНОГРАД	2	40,26	4.725,67
ВИНОГРАД	4	31,86	3.739,13
ЛИВАДА	2	20,13	2.363,19
ЛИВАДА	3	17,92	2.103,35
ЛИВАДА	4	15,93	1.869,56
ЛИВАДА	5	13,93	1.635,78
ЛИВАДА	6	11,28	1.324,54
ЛИВАДА	7	9,29	1.090,75
ЛИВАДА	8	6,85	804,86
ПАШЊАК	1	3,43	403,48
ПАШЊАК	2	3,12	366,87
ПАШЊАК	3	2,78	326,73
ПАШЊАК	4	2,47	290,82
ПАШЊАК	5	2,16	254,20
ПАШЊАК	6	1,75	205,61
ПАШЊАК	7	1,44	169,70
ПАШЊАК	8	1,06	125,34
ОСТАЛО ПРИРОДНО НЕПЛОДНО ЗЕМЉИШТЕ		4,42	519,67

2. На основу табеле из тачке 1. утврђене су почетне цене за сваку јединицу јавног надметања која је предмет Одлуке о расписивању јавног огласа за давање у закуп пољопривредног земљишта у државној својини на територији града **ВРАЊЕ** у другом кругу, односно за укупно **674** јединица јавног надметања обухваћених Годишњим програмом заштите, уређења и коришћења пољопривредног земљишта на територији града **ВРАЊЕ** за 2025. годину.

Образложење

Одредбом члана 64а став 22. Закона о пољопривредном земљишту прописано је да је просечно постигнута цена на последњем одржаном јавном надметању за пољопривредно земљиште у државној својини које је дато у закуп на територији јединице локалне самоуправе, а ако у јединици локалне самоуправе није било јавног надметања у претходној години, просечна постигнута цена пољопривредног земљишта у државној својини свих граничних јединица локалне самоуправе.

Одредбом члана 64. став 6. Закона о пољопривредном земљишту прописано је да почетна цена закупа земљишта у првом кругу не може бити нижа од 80% просечно постигнуте цене закупа по хектару, односно у другом кругу не може бити нижа од 60% просечно постигнуте цене закупа по хектару.

Комисија за спровођење поступка давања у закуп и на коришћење пољопривредног земљишта у државној својини на територији града **ВРАЊЕ**, образована Решењем Скупштина града број 004054604 2025 од 03.10.2025 године, је у складу са поменутим законским одредбама, утврдила почетну цену у другом кругу у износу од 60 % од просечно постигнуте цене на последње одржаном јавном надметању града **ВРАЊЕ**, које је одржано претходне агроекономске године, на основу које су обрачунате почетне цене за све јединице јавног надметања у другом кругу која су планирана за давање у закуп Годишњим програмом заштите, уређења и коришћења пољопривредног земљишта на територији града **ВРАЊЕ** за 2025. годину.

Имајући у виду све напред наведено, одређене су почетне цене за сва јавна надметања као у диспозитиву овог закључка.

Комисија за спровођење поступка давања у закуп и на коришћење пољопривредног земљишта у државној својини, дана 16.12.2025. године број: 005029662 2025 08033.

ПРЕДСЕДНИК КОМИСИЈЕ

Зорица Јовић, с.р.

ГРАД ВРАЊЕ

32.

На основу члана 64. став 3. Закона о пољопривредном земљишту („Службени гласник РС”, број 62/06, 65/08-др закон, 41/09, 112/2015,

80/17 и 95/18-др закон), Уредбе о условима, начину и поступку за давање пољопривредног земљишта у државној својини на коришћење у непољопривредне сврхе ((„Сл. гласник РС“, бр. 99/22), Правилника о условима и поступку давања у закуп и на коришћење пољопривредног земљишта у државној својини („Сл.гласник РС“, бр.16/2017, 111/2017, 18/2019, 45/2019, 3/2020, 25/2020, 133/2020, 63/21 и 63/23), Годишњег програма заштите, уређења и коришћења пољопривредног земљишта и члана 1. Одлуке о одређивању надлежног органа за спровођење поступка давања у закуп пољопривредног земљишта у државној својини («Службени лист града ВРАЊЕ» број 36), Градоначелник града ВРАЊЕ је дана 12.02.2026. године, донео

и расписује

О Г Л А С
ЗА ДАВАЊЕ У ЗАКУП И НА КОРИШЋЕЊЕ
ПОЉОПРИВРЕДНОГ ЗЕМЉИШТА У СВОЈИНИ
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ У ГРАДУ ВРАЊЕ

I

- Предмет јавног надметања -

1. Расписује се оглас за давање у закуп и на коришћење пољопривредног земљишта у својини Републике Србије по условима **другог круга** (у даљем тексту: Јавни оглас) у граду ВРАЊЕ у следећим катастарским општинама:

ОДЛУКУ
О РАСПИСИВАЊУ ЈАВНОГ ОГЛАСА ЗА
ДАВАЊЕ У ЗАКУП И НА КОРИШЋЕЊЕ
ПОЉОПРИВРЕДНОГ ЗЕМЉИШТА У
СВОЈИНИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
У ГРАДУ ВРАЊЕ

КО	Број јединице јавног надметања	Површина (ха)	Почетна цена (дин/ха)	Депозит (дин) 50%	Период закупа	Основ располагања/ Степен заштите
Урманица	1	1,0371	290,82	150,80	15	
Урманица	2	1,1004	290,82	160,01	15	
Урманица	3	0,1528	290,84	22,22	15	
Урманица	4	2,1073	290,82	306,42	15	
Урманица	5	0,8759	290,82	127,36	15	
Александро вац	6	7,3083	3.349,00	12.237,76	1	
Александро вац	7	2,8190	1.956,68	2.757,93	1	
Александро вац	8	0,7449	3.271,57	1.218,49	15	
Александро вац	9	0,2560	4.206,72	538,46	15	
Барбаруши нце	10	1,0946	128,49	70,32	15	
Барбаруши нце	11	1,0789	167,44	90,33	15	
Барбаруши нце	12	0,4003	125,33	25,09	15	
Барелић	13	1,3563	169,70	115,08	15	
Барелић	14	1,3492	169,70	114,48	15	

Бојин Дел	15	0,3777	290,81	54,92	15	
Бресница	16	0,8347	4.605,19	1.921,97	15	
Бресница	17	0,1607	1.869,57	150,22	15	
Буљесовце	18	0,5704	213,43	60,87	15	
Бунушевце	19	0,0177	4.206,78	37,23	15	
Вишевец	20	0,8461	205,61	86,98	15	
Вишевец	21	0,0821	1.090,74	44,78	15	
Вишевец	22	0,1190	1.090,76	64,90	15	
Вишевец	23	0,1641	804,88	66,04	15	
Власе	24	1,8820	2.180,81	2.052,14	15	
Власе	25	2,7803	3.739,13	5.197,95	15	
Власе	26	2,6091	290,82	379,39	15	
Власе	27	11,9758	873,08	5.227,90	15	
Врање 1	28	0,5129	4.206,71	1.078,81	15	
Врање 1	29	1,2416	2.692,49	1.671,50	15	
Врање 1	30	0,6192	4.206,70	1.302,39	15	
Врање 1	31	0,1078	4.206,68	226,74	15	
Врање 1	32	0,2727	3.739,13	509,83	15	
Врање 1	33	0,2286	4.063,95	464,51	15	
Врање 1	34	0,2714	4.206,71	570,85	15	
Врање 1	35	0,3606	4.725,68	852,04	15	
Врање 1	36	0,0800	4.206,75	168,27	15	
Врање 1	37	0,0295	5.193,22	76,60	15	
Врање 1	38	0,1071	2.457,61	131,60	1	
Врање 2	39	1,5319	3.265,77	2.501,42	15	
Врање 2	40	1,1605	726,29	421,43	15	
Врање 2	41	2,2586	312,77	353,21	15	

Врање 2	42	1,8990	326,73	310,23	15	
Врање 2	43	2,2446	326,73	366,69	15	
Врање 2	44	0,0402	4.206,72	84,55	15	
Врање 2	45	0,1564	4.206,71	328,96	15	
Врање 2	46	0,0853	4.725,67	201,55	15	
Врање 2	47	0,4009	290,82	58,29	15	
Големо Село	48	0,8974	916,36	411,17	15	
Големо Село	49	0,1849	2.648,35	244,84	15	
Големо Село	50	0,9856	4.206,70	2.073,06	15	
Големо Село	51	0,5765	2.180,82	628,62	15	
Горњи Вртогош	52	5,6209	1.168,71	3.284,62	15	
Горњи Вртогош	53	0,0523	3.271,51	85,55	15	
Градња	54	9,1869	669,81	3.076,74	15	
Градња	55	0,9062	290,82	131,77	15	
Градња	56	0,8516	254,20	108,24	15	
Градња	57	0,0996	205,62	10,24	15	
Градња	58	0,6799	290,82	98,86	15	
Градња	59	6,4097	290,82	932,03	15	
Градња	60	0,0905	290,83	13,16	15	
Градња	61	1,5187	326,73	248,10	15	
Градња	62	0,2179	290,82	31,68	15	
Градња	63	0,0941	290,86	13,68	15	
Гумериште	64	0,2364	254,19	30,05	15	
Гумериште	65	0,0431	2.180,74	47,00	15	
Гумериште	66	0,0297	169,70	2,52	15	
Гумериште	67	0,0124	205,65	1,27	15	
Гумериште	68	0,5722	254,19	72,73	15	

Гумериште	69	0,2738	254,20	34,80	15	
Гумериште	70	0,0776	290,85	11,28	15	
Гумериште	71	0,6400	2.877,78	920,89	15	
Давидовац	72	1,6315	1.571,19	1.281,70	15	
Давидовац	73	0,1671	3.739,14	312,40	15	
Давидовац	74	1,1031	403,48	222,54	15	
Давидовац	75	0,4005	3.739,13	748,76	15	
Давидовац	76	0,7883	519,68	204,83	15	
Давидовац	77	0,0667	403,45	13,46	15	
Давидовац	78	1,4637	519,67	380,32	15	
Давидовац	79	0,7065	403,48	142,53	15	
Доња Отуља	80	2,8214	169,70	239,40	15	
Доње Пуношевце	81	2,3003	1.408,92	1.620,47	15	
Доње Пуношевце	82	5,1541	169,70	437,33	15	
Доње Пуношевце	83	0,0416	169,71	3,53	15	
Доње Пуношевце	84	0,0820	1.609,76	66,00	15	
Доње Пуношевце	85	0,0400	1.609,75	32,19	15	
Доње Пуношевце	86	0,0733	1.609,69	59,00	15	
Доње Пуношевце	87	0,1685	1.609,73	135,62	15	
Доње Пуношевце	88	0,0352	1.036,93	18,25	15	
Доње Пуношевце	89	0,0265	1.609,81	21,33	15	
Доње Пуношевце	90	0,0367	1.090,74	20,02	15	
Доње Пуношевце	91	0,0608	254,28	7,73	15	
Доње Пуношевце	92	0,0286	1.090,91	15,60	15	
Доње Пуношевце	93	0,0993	1.609,77	79,92	15	
Доње Пуношевце	94	0,0248	2.180,65	27,04	15	
Доње Пуношевце	95	0,0477	1.229,35	29,32	15	

Доње Пуношевце	96	0,0789	2.180,86	86,03	15	
Доње Пуношевце	97	0,0226	1.609,73	18,19	15	
Доње Пуношевце	98	0,0299	1.090,64	16,31	15	
Доње Пуношевце	99	0,0436	1.609,63	35,09	15	
Доње Пуношевце	100	0,0471	2.180,89	51,36	15	
Доње Пуношевце	101	0,0678	205,60	6,97	15	
Доње Пуношевце	102	0,0730	1.258,63	45,94	15	
Доње Пуношевце	103	0,0142	1.609,86	11,43	15	
Доње Пуношевце	104	0,0175	169,71	1,48	15	
Доње Пуношевце	105	0,0162	169,75	1,37	15	
Доње Пуношевце	106	0,0760	1.609,74	61,17	15	
Доње Пуношевце	107	0,0614	433,71	13,32	15	
Доње Пуношевце	108	0,0160	1.090,63	8,73	15	
Доње Пуношевце	109	0,0532	1.609,77	42,82	15	
Доње Пуношевце	110	0,0728	2.180,77	79,38	15	
Доње Пуношевце	111	0,0409	2.019,56	41,30	15	
Доње Пуношевце	112	0,0297	1.609,76	23,90	15	
Доње Пуношевце	113	0,1190	1.609,75	95,78	15	
Доње Требешине	114	0,8574	2.392,00	1.025,45	15	
Доње Требешине	115	0,2640	3.271,55	431,85	15	
Доње Требешине	116	0,0385	3.739,22	71,98	15	
Доњи Вртогош	117	0,6641	3.516,47	1.167,64	15	
Доњи Нерадовац	118	1,8372	2.129,17	1.955,85	15	
Доњи Нерадовац	119	0,0541	4.206,65	113,79	15	
Доњи Нерадовац	120	0,0238	4.206,72	50,06	15	
Доњи Нерадовац	121	0,0455	4.725,71	107,51	15	
Дреновац	122	0,8202	254,19	104,25	15	
Дубница	123	34,7708	254,20	4.419,37	15	

Дубница	124	0,4023	254,19	51,13	15	
Дубница	125	20,3830	254,20	2.590,68	15	
Дубница	126	3,2387	442,71	716,90	15	
Дубница	127	7,6695	254,20	974,79	15	
Дубница	128	3,1218	254,20	396,78	15	
Дубница	129	2,6930	254,20	342,28	15	
Дубница	130	1,2752	254,20	162,08	15	
Дупељeвo	131	2,0718	757,94	785,15	15	
Дупељeвo	132	0,4596	1.939,14	445,61	15	
Дупељeвo	133	0,1261	1.482,63	93,48	15	
Дупељeвo	134	0,1947	1.609,71	156,71	15	
Златoкoп	135	2,0842	4.206,70	4.383,80	15	
Златoкoп	136	0,3539	4.725,66	836,21	15	
Златoкoп	137	6,0791	293,27	891,40	15	
Катун	138	3,3581	2.393,37	4.018,60	15	
Катун	139	2,1952	313,82	344,45	15	
Катун	140	1,3811	3.271,56	2.259,18	15	
Катун	141	1,5124	290,82	219,92	15	
Катун	142	2,9344	2.648,37	3.885,69	15	
Катун	143	13,7828	290,82	2.004,16	15	
Катун	144	0,6741	2.648,38	892,63	15	
Катун	145	0,2078	3.271,56	339,92	15	
Катун	146	0,1102	3.271,60	180,26	15	
Клaшњицe	147	1,3841	179,65	124,33	15	
Клaшњицe	148	2,4428	185,74	226,87	15	
Клaшњицe	149	0,1540	205,58	15,83	15	
Клaшњицe	150	2,6522	288,44	382,50	15	
Клaшњицe	151	6,5462	275,88	902,99	15	
Клaшњицe	152	1,3759	205,61	141,45	15	
Кoпaњaнe	153	0,9219	2.180,81	1.005,24	15	
Кoпaњaнe	154	0,9521	125,34	59,67	15	
Кoпaњaнe	155	1,1592	1.217,26	705,53	15	
Кoпaњaнe	156	1,2391	125,34	77,65	15	
Кoпaњaнe	157	0,8833	1.176,20	519,47	15	
Кoпaњaнe	158	0,2226	1.609,75	179,16	15	
Кoпaњaнe	159	0,7660	125,34	48,01	15	
Кoђyрa	160	0,8612	1.535,98	661,40	15	
Кoђyрa	161	24,5572	290,82	3.570,86	15	
Крушeвa Глaвa	162	5,2338	293,04	766,86	15	
Крушeвa Глaвa	163	1,3403	218,29	146,28	15	
Крушeвa Глaвa	164	8,6345	254,20	1.097,44	15	
Кyпининцe	165	1,6191	3.271,56	2.648,49	15	
Лaлинцe	166	0,4235	2.254,99	477,49	15	

Лепчинце	167	3,0918	169,70	262,34	15	
Лепчинце	168	6,5184	162,41	529,34	15	
Лепчинце	169	7,7981	416,71	1.624,76	15	
Лепчинце	170	2,3505	423,97	498,26	15	
Лепчинце	171	3,1258	597,94	934,52	15	
Луково	172	2,7906	264,95	369,69	15	
Луково	173	2,2580	254,20	286,99	15	
Луково	174	0,1531	2.648,40	202,73	15	
Мечковац	175	0,4482	290,83	65,17	15	
Мечковац	176	0,3839	205,60	39,47	15	
Мечковац	177	0,1013	205,63	10,41	15	
Мечковац	178	1,3730	254,20	174,51	15	
Мечковац	179	0,5023	254,19	63,84	15	
Мијаковце	180	1,3219	254,20	168,01	15	
Миливојце	181	19,6152	256,87	2.519,31	15	
Моштаница	182	0,8627	302,31	130,40	15	
Моштаница	183	0,2361	290,81	34,33	15	
Моштаница	184	3,3067	290,82	480,83	15	
Моштаница	185	3,8228	290,82	555,87	15	
Моштаница	186	1,0982	290,82	159,69	15	
Моштаница	187	19,8221	290,82	2.882,33	15	
Моштаница	188	11,7887	290,82	1.714,19	15	
Моштаница	189	0,1472	4.206,73	309,61	15	
Моштаница	190	0,1077	4.206,69	226,53	15	
Моштаница	191	0,1022	4.206,65	214,96	15	
Моштаница	192	0,0785	4.206,75	165,11	15	
Моштаница	193	0,2522	4.725,65	595,91	15	

Моштаница	194	0,1315	4.725,70	310,71	15	
Нова Брезовица	195	0,0091	1.324,18	6,03	15	
Обличка Сена	196	6,8159	279,41	952,23	15	
Обличка Сена	197	10,3663	290,82	1.507,36	15	
Оштра Глава	198	0,1207	1.090,72	65,83	15	
Павловац	199	4,5661	403,48	921,17	15	
Павловац	200	0,2825	1.869,56	264,08	15	
Павловац	201	0,5842	3.943,85	1.152,00	15	
Павловац	202	1,0242	4.206,70	2.154,25	15	
Павловац	203	0,4103	4.725,66	969,47	15	
Павловац	204	0,0477	4.206,71	100,33	15	
Павловац	205	0,1205	519,67	31,31	15	
Павловац	206	0,0323	403,41	6,52	15	
Павловац	207	0,0471	3.739,07	88,06	15	
Павловац	208	0,0205	4.206,83	43,12	15	
Павловац	209	0,0947	4.206,65	199,19	15	
Павловац	210	0,5694	877,15	249,72	1	
Павловац	211	0,0345	4.725,80	81,52	1	
Павловац	212	0,2663	4.206,68	560,12	1	
Павловац	213	0,7209	403,48	145,43	1	
Павловац	214	0,0858	3.380,65	145,03	1	
Павловац	215	9,1860	3.905,58	17.938,32	1	
Павловац	216	0,0057	403,51	1,15	1	
Ранутовац	217	0,0054	4.207,41	11,36	15	
Ранутовац	218	0,9313	4.145,60	1.930,40	15	
Ранутовац	219	0,1440	4.488,89	323,20	15	
Ранутовац	220	0,1185	4.725,65	280,00	15	
Ранутовац	221	0,3881	366,86	71,19	1	
Ранутовац	222	0,6478	326,74	105,83	1	
Ранутовац	223	0,1660	366,87	30,45	1	
Ратаје 1	224	2,4157	728,94	880,45	15	
Ратаје 1	225	0,0922	1.869,52	86,19	15	
Ратаје 1	226	0,4728	4.206,70	994,46	15	
Ратаје 1	227	0,9157	4.206,71	1.926,04	15	
Рибинце	228	1,2821	3.244,65	2.079,98	15	
Рибинце	229	0,1807	4.206,70	380,08	15	
Рибинце	230	0,5841	290,82	84,93	15	

Рибинце	231	0,2061	4.206,70	433,50	15	
Рибинце	232	0,0473	290,91	6,88	15	
Рибинце	233	0,7855	3.739,13	1.468,54	15	
Рибинце	234	0,1263	326,76	20,63	15	
Рибинце	235	0,1200	4.206,67	252,40	15	
Рибинце	236	0,1046	326,77	17,09	15	
Рибинце	237	0,1083	4.725,67	255,90	15	
Ристовац	238	1,1562	3.935,13	2.274,90	15	
Русце	239	2,1201	169,70	179,89	15	
Сикирје	240	1,5733	290,82	228,77	15	
Средњи Дел	241	5,6560	366,19	1.035,58	15	
Средњи Дел	242	1,0571	224,14	118,47	15	
Средњи Дел	243	0,1290	1.635,81	105,51	15	
Српско Марганце	244	0,9512	254,21	120,90	15	
Станце	245	0,0848	2.180,78	92,47	15	
Стара Брезовица	246	10,6219	552,26	2.933,01	15	
Стара Брезовица	247	0,2625	290,82	38,17	15	
Стара Брезовица	248	0,2022	290,80	29,40	15	
Стара Брезовица	249	0,3268	254,19	41,54	15	
Стара Брезовица	250	0,1774	2.180,83	193,44	15	
Стара Брезовица	251	1,6704	290,82	242,89	15	
Стара Брезовица	252	0,2567	290,81	37,33	15	
Стара Брезовица	253	0,3780	254,21	48,04	15	
Стрешак	254	4,9840	254,20	633,47	15	
Стрешак	255	0,4935	205,61	50,73	15	
Стрешак	256	2,3162	326,73	378,39	15	
Стрешак	257	0,2208	326,72	36,07	15	
Стрешак	258	0,0181	290,61	2,63	15	
Стрешак	259	0,4273	326,73	69,81	15	
Стрешак	260	0,1382	883,00	61,01	15	
Стрешак	261	0,0316	205,70	3,25	15	
Стрешак	262	0,0154	290,91	2,24	15	
Стрешак	263	0,6261	2.180,82	682,70	15	
Стрешак	264	1,6631	205,61	170,97	15	
Стрешак	265	0,8410	205,61	86,46	15	
Стрешак	266	0,0071	205,63	0,73	15	
Стрешак	267	0,2797	254,20	35,55	15	
Стрешак	268	0,0065	290,77	0,95	15	

Стрешак	269	1,6674	290,82	242,46	15	
Стрешак	270	0,1986	326,74	32,44	15	
Стрешак	271	0,1034	254,16	13,14	15	
Стрешак	272	0,0301	205,65	3,09	15	
Стрешак	273	0,7293	254,20	92,69	15	
Стрешак	274	0,3513	290,83	51,08	15	
Стрешак	275	1,7362	290,82	252,46	15	
Стрешак	276	0,3782	205,61	38,88	15	
Стрешак	277	0,6846	205,61	70,38	15	
Стрешак	278	3,0204	326,73	493,43	15	
Стропско	279	0,6074	3.739,13	1.135,57	15	
Суви Дол	280	2,7803	3.892,47	5.411,12	15	
Суви Дол	281	0,0328	4.206,71	68,99	15	
Суви Дол	282	0,0192	3.739,06	35,90	15	
Суви Дол	283	0,3082	4.548,70	700,95	15	
Суви Дол	284	0,0238	290,76	3,46	15	
Суви Дол	285	3,0417	326,73	496,91	15	
Суви Дол	286	0,0934	254,18	11,87	15	
Суви Дол	287	0,9307	254,20	118,29	15	
Суви Дол	288	0,0275	326,91	4,49	15	
Суви Дол	289	0,2588	326,74	42,28	15	
Суви Дол	290	0,2378	4.206,69	500,18	15	
Сурдул	291	5,3767	1.876,29	5.044,13	15	
Сурдул	292	0,0350	205,71	3,60	15	
Сурдул	293	0,4290	125,34	26,89	15	
Сурдул	294	0,1021	254,16	12,98	15	
Сурдул	295	0,2400	205,63	24,67	15	
Сурдул	296	1,5380	205,61	158,11	15	
Сурдул	297	0,0309	205,50	3,18	15	
Сурдул	298	0,0256	2.180,86	27,91	15	
Сурдул	299	0,0241	2.180,91	26,28	15	
Сурдул	300	0,0119	1.610,08	9,58	15	
Сурдул	301	0,0103	1.324,27	6,82	15	
Сурдул	302	0,0076	1.325,00	5,03	15	
Сурдул	303	0,5212	1.489,66	388,21	15	
Сурдул	304	0,2110	169,72	17,90	15	
Тесовиште	305	2,0594	205,61	211,72	15	
Тесовиште	306	0,3034	125,35	19,01	15	
Тесовиште	307	0,1209	125,31	7,58	15	
Тибужде	308	1,0171	359,50	182,82	15	
Тибужде	309	1,7420	277,23	241,47	15	
Тибужде	310	0,6149	326,74	100,45	15	
Тибужде	311	0,0549	326,78	8,97	15	
Тибужде	312	0,0824	326,70	13,46	15	
Тибужде	313	0,4971	205,61	51,10	15	
Тибужде	314	0,5074	326,72	82,89	15	
Трстена	315	1,7299	290,82	251,54	15	

Трстена	316	3,0768	290,82	447,40	15	
Трстена	317	1,5469	290,82	224,93	15	
Трстена	318	0,4337	290,82	63,06	15	
Трстена	319	0,4934	470,19	115,99	15	
Трстена	320	1,0129	254,20	128,74	15	
Трстена	321	1,1059	290,82	160,81	15	
Трстена	322	0,0728	290,80	10,59	15	
Трстена	323	1,1443	901,32	515,69	15	
Ђуковац	324	6,5277	4.206,70	13.730,04	15	
Ђуковац	325	0,6817	336,36	114,65	15	
Ђуковац	326	1,1523	366,87	211,37	15	
Ђуковац	327	0,1841	366,87	33,77	15	
Ђуковац	328	6,9211	3.151,95	10.907,48	15	
Ђуковац	329	11,0013	4.206,70	23.139,58	15	
Ђуковац	330	1,9970	326,73	326,24	15	
Ђуковац	331	0,0401	326,68	6,55	15	
Ђуковац	332	0,0503	4.725,65	118,85	15	
Ђуковац	333	1,8674	519,67	485,22	15	
Ђуковац	334	1,3205	290,82	192,01	15	
Ђуковац	335	3,4630	362,08	626,95	15	
Ђуковац	336	0,6893	290,82	100,23	15	
Ђуковац	337	0,7293	3.739,13	1.363,47	15	
Ђуковац	338	0,3146	4.206,71	661,71	15	
Ђуковац	339	0,1658	366,89	30,41	15	
Ђуковац	340	0,3622	366,87	66,44	15	
Ђуковац	341	0,0794	326,70	12,97	15	
Ђуковац	342	14,1865	285,09	2.022,23	15	
Ђуковац	343	5,4447	366,87	998,75	15	
Ђуковац	344	0,6830	366,87	125,29	15	
Ђуковац	345	0,1503	366,87	27,57	15	
Ђуковац	346	4,1083	290,82	597,39	1	
Ђурковица	347	1,5555	432,71	336,54	15	
Ђурковица	348	4,1132	184,54	379,52	15	
Ђурковица	349	0,5368	192,73	51,73	15	
Ђурковица	350	0,1159	169,72	9,83	15	
Ђурковица	351	0,1148	169,69	9,74	15	
Ђурковица	352	0,2005	169,68	17,01	15	
Ђурковица	353	0,1579	1.609,75	127,09	15	
Ђурковица	354	0,0446	169,73	3,78	15	
Ушевце	355	2,3486	269,63	316,62	15	
Ушевце	356	0,0579	2.648,36	76,67	15	
Ушевце	357	0,4946	290,82	71,92	15	
Црни Луг	358	0,3188	296,74	47,30	15	
Честелин	359	1,3051	272,88	178,07	15	
Честелин	360	8,2616	452,15	1.867,76	15	
Честелин	361	0,4379	205,62	45,02	15	
Честелин	362	0,6512	254,21	82,77	15	

Честелин	363	0,6957	254,20	88,42	15	
Честелин	364	0,7215	254,21	91,70	15	
Честелин	365	1,2303	254,20	156,37	15	
Бабина Пољана	366	3,1259	1.570,16	2.454,08	15	
Бабина Пољана	367	2,5031	669,13	837,44	15	
Бабина Пољана	368	3,2762	1.478,46	2.421,86	15	
Бабина Пољана	369	2,1206	1.876,76	1.989,93	15	
Бабина Пољана	370	3,0453	804,86	1.225,52	15	
Бабина Пољана	371	4,6627	684,87	1.596,67	15	
Бабина Пољана	372	5,7185	270,23	772,65	15	
Бабина Пољана	373	2,4810	699,71	867,98	15	
Бабина Пољана	374	1,8695	1.232,44	1.152,02	15	
Бабина Пољана	375	2,4611	1.069,42	1.315,98	15	
Бабина Пољана	376	4,2353	1.181,29	2.501,56	15	
Бабина Пољана	377	4,5806	857,66	1.964,29	15	
Бабина Пољана	378	4,8946	883,57	2.162,37	15	
Бабина Пољана	379	3,8934	1.128,67	2.197,17	15	
Бабина Пољана	380	3,1681	976,41	1.546,69	15	
Бабина Пољана	381	2,5535	1.813,87	2.315,86	15	
Бабина Пољана	382	4,7846	804,86	1.925,47	15	
Бабина Пољана	383	5,6534	804,86	2.275,10	15	
Бабина Пољана	384	2,3243	1.074,72	1.248,99	15	
Бабина Пољана	385	3,2531	1.338,22	2.176,69	15	
Бабина Пољана	386	4,0244	309,99	623,76	15	
Бабина Пољана	387	2,9581	970,65	1.435,64	15	
Бабина Пољана	388	3,6940	1.368,73	2.528,05	15	
Бабина Пољана	389	2,2259	1.526,65	1.699,09	15	
Бабина Пољана	390	1,1233	1.591,68	893,96	15	
Бабина Пољана	391	4,4043	1.741,33	3.834,67	15	
Бабина Пољана	392	0,0424	254,25	5,39	15	
Бабина Пољана	393	1,7014	1.514,92	1.288,75	15	
Бабина Пољана	394	0,9701	1.584,13	768,38	15	
Бабина Пољана	395	2,2252	1.465,65	1.630,68	15	
Бабина Пољана	396	4,5615	1.262,33	2.879,05	15	
Бабина Пољана	397	3,9877	1.728,33	3.446,03	15	
Бабина Пољана	398	0,7838	1.286,48	504,17	15	
Бабина Пољана	399	0,2265	1.889,85	214,03	15	
Бабина Пољана	400	2,3396	1.036,70	1.212,73	15	
Бабина Пољана	401	1,2833	1.947,02	1.249,30	15	
Бабина Пољана	402	2,1465	1.272,15	1.365,33	15	
Бабина Пољана	403	1,1556	1.318,41	761,78	15	
Бабина Пољана	404	1,5239	1.532,25	1.167,50	15	
Бабина Пољана	405	1,8688	1.609,92	1.504,30	15	
Бабина Пољана	406	2,9961	1.635,45	2.449,98	15	
Бабина Пољана	407	3,1403	676,72	1.062,55	15	
Бабина Пољана	408	5,1261	965,84	2.475,49	15	
Бабина Пољана	409	4,9007	1.048,09	2.568,19	15	

Бабина Пољана	410	1,5891	928,67	737,88	15	
Бабина Пољана	411	1,7838	1.162,13	1.036,50	15	
Бабина Пољана	412	0,4004	1.291,08	258,47	15	
Бабина Пољана	413	0,0985	1.090,76	53,72	15	
Бабина Пољана	414	0,0516	1.324,61	34,17	15	
Бабина Пољана	415	0,5818	925,70	269,28	15	
Бабина Пољана	416	0,5280	1.203,05	317,60	15	
Бабина Пољана	417	0,9159	1.444,33	661,43	15	
Бабина Пољана	418	1,2410	2.434,18	1.510,41	15	
Бабина Пољана	419	3,5358	1.673,07	2.957,82	15	
Бабина Пољана	420	2,7243	1.896,79	2.583,71	15	
Бабина Пољана	421	0,4757	1.338,22	318,29	15	
Бабина Пољана	422	2,0785	363,75	378,03	15	
Бабина Пољана	423	2,6667	1.791,69	2.388,95	15	
Бабина Пољана	424	0,0667	1.324,59	44,17	15	
Бабина Пољана	425	11,2328	954,50	5.360,87	15	
Бабина Пољана	426	0,8379	1.349,39	565,32	15	
Бабина Пољана	427	0,3867	290,82	56,23	15	
Бабина Пољана	428	0,6670	1.856,13	619,02	15	
Бабина Пољана	429	0,1283	1.609,74	103,26	15	
Бабина Пољана	430	5,8586	450,05	1.318,35	15	
Бабина Пољана	431	0,8464	944,36	399,65	15	
Бабина Пољана	432	2,9289	729,54	1.068,37	15	
Бабина Пољана	433	1,3153	804,86	529,32	15	
Бабина Пољана	434	1,4673	1.082,11	793,89	15	
Бабина Пољана	435	1,1988	1.624,05	973,46	15	
Бабина Пољана	436	0,4125	1.609,72	332,01	15	
Бабина Пољана	437	1,6817	823,02	692,03	15	
Бабина Пољана	438	2,5858	919,73	1.189,13	15	
Бабина Пољана	439	12,4406	245,70	1.528,33	15	
Бабина Пољана	440	6,0149	593,32	1.784,38	15	
Бабина Пољана	441	4,6703	804,86	1.879,47	15	
Бабина Пољана	442	16,4227	202,09	1.659,43	15	
Бабина Пољана	443	0,6122	1.998,25	611,67	15	
Бабина Пољана	444	2,0207	1.090,75	1.102,04	15	
Бабина Пољана	445	0,2088	1.609,72	168,06	15	
Бабина Пољана	446	0,1872	1.609,72	150,67	15	
Бабина Пољана	447	3,9232	804,86	1.578,81	15	
Бабина Пољана	448	2,1935	2.049,51	2.247,81	15	
Бабина Пољана	449	1,5784	2.093,80	1.652,43	15	
Бабина Пољана	450	3,1598	2.040,89	3.224,40	15	
Бабина Пољана	451	2,1412	1.185,77	1.269,49	15	
Бабина Пољана	452	0,1419	1.724,03	122,32	15	
Бабина Пољана	453	1,0624	1.796,85	954,48	15	
Бабина Пољана	454	1,3304	1.176,11	782,35	15	

Бабина Пољана	455	3,5976	1.390,98	2.502,10	15	
Бабина Пољана	456	1,8590	1.515,30	1.408,48	15	
Бабина Пољана	457	0,0125	291,20	1,82	15	
Бабина Пољана	458	0,0221	254,30	2,81	15	
Бабина Пољана	459	0,0105	290,48	1,53	15	
Бујковац	460	2,9068	393,67	572,15	15	
Бујковац	461	1,6294	1.189,19	968,83	15	
Бујковац	462	0,5156	3.271,57	843,41	15	
Бујковац	463	0,4757	254,19	60,46	15	
Врањска Бања	464	2,0914	2.023,63	2.116,10	15	
Врањска Бања	465	0,0697	5.193,26	180,98	15	
Врањска Бања	466	0,0570	4.540,18	129,39	15	
Дуга Лука	467	0,9973	1.134,53	565,73	15	
Дуга Лука	468	0,0934	1.339,29	62,55	15	
Дуга Лука	469	0,1032	2.180,81	112,53	15	
Дуга Лука	470	0,2243	1.951,09	218,81	15	
Изумно	471	1,4576	254,20	185,26	15	
Клисурица	472	2,4046	264,22	317,67	15	
Корбевац	473	0,3388	332,59	56,34	15	
Корбевац	474	1,1169	467,99	261,35	15	
Корбевац	475	2,0802	3.256,03	3.386,59	15	
Корбул	476	0,2732	254,21	34,72	15	
Крива Феја	477	0,3742	804,86	150,59	15	
Крива Феја	478	6,4970	746,20	2.424,02	15	
Крива Феја	479	2,2256	844,71	939,99	15	
Крива Феја	480	2,9289	1.044,42	1.529,51	15	
Крива Феја	481	1,6547	1.684,23	1.393,45	15	
Крива Феја	482	0,4583	2.128,71	487,79	15	
Крива Феја	483	0,8857	1.495,64	662,35	15	
Крива Феја	484	0,0895	2.648,38	118,51	15	
Крива Феја	485	0,1673	1.609,74	134,65	15	
Крива Феја	486	0,0173	1.609,83	13,92	15	
Крива Феја	487	0,0077	1.609,09	6,20	15	
Крива Феја	488	0,2210	1.609,73	177,88	15	
Крива Феја	489	0,0539	1.609,65	43,38	15	
Крива Феја	490	0,0422	1.609,72	33,97	15	
Крива Феја	491	0,0064	1.609,38	5,15	15	
Крива Феја	492	0,0271	1.609,59	21,81	15	
Крива Феја	493	0,1265	1.609,72	101,82	15	
Крива Феја	494	0,0270	2.180,74	29,44	15	
Крива Феја	495	0,0166	2.180,72	18,10	15	
Крива Феја	496	0,0065	804,62	2,62	15	
Крива Феја	497	0,0075	1.324,00	4,97	15	
Крива Феја	498	0,0071	1.323,94	4,70	15	
Крива Феја	499	0,0118	1.324,58	7,81	15	
Крива Феја	500	0,0702	1.324,50	46,49	15	

Крива Феја	501	0,0051	1.325,49	3,38	15	
Крива Феја	502	0,0058	1.324,14	3,84	15	
Крива Феја	503	0,3472	804,87	139,72	15	
Крива Феја	504	0,1046	1.090,73	57,05	15	
Крива Феја	505	0,0137	1.090,51	7,47	15	
Крива Феја	506	0,0075	1.090,67	4,09	15	
Крива Феја	507	0,2033	1.090,75	110,87	15	
Крива Феја	508	0,0331	1.090,63	18,05	15	
Крива Феја	509	0,0092	1.090,22	5,02	15	
Крива Феја	510	0,0341	205,57	3,51	15	
Крива Феја	511	0,1680	1.090,77	91,62	15	
Крива Феја	512	0,1948	1.090,76	106,24	15	
Крива Феја	513	0,0130	1.324,62	8,61	15	
Крива Феја	514	0,6021	1.090,75	328,37	15	
Крива Феја	515	0,0786	1.090,71	42,87	15	
Крива Феја	516	0,1043	1.090,80	56,88	15	
Крива Феја	517	0,4169	1.090,74	227,37	15	
Крива Феја	518	0,4812	1.090,75	262,43	15	
Крива Феја	519	0,0208	1.090,87	11,34	15	
Крива Феја	520	0,5399	1.090,76	294,45	15	
Крива Феја	521	0,5081	1.090,75	277,11	15	
Крива Феја	522	0,2116	1.090,74	115,40	15	
Крива Феја	523	0,1128	1.090,78	61,52	15	
Крива Феја	524	0,3621	1.090,75	197,48	15	
Крива Феја	525	0,2057	1.090,76	112,18	15	
Крива Феја	526	0,0443	1.090,74	24,16	15	
Крива Феја	527	0,0535	804,86	21,53	15	
Крива Феја	528	0,2884	1.090,74	157,29	15	
Крива Феја	529	0,0764	1.090,71	41,67	15	
Крива Феја	530	0,1580	804,87	63,58	15	
Крива Феја	531	0,0336	2.180,95	36,64	15	
Крива Феја	532	0,2585	1.090,75	140,98	15	
Крива Феја	533	0,0553	1.090,78	30,16	15	
Крива Феја	534	0,1202	2.180,78	131,07	15	
Крива Феја	535	0,0618	804,85	24,87	15	
Крива Феја	536	0,1644	804,87	66,16	15	
Крива Феја	537	0,1901	1.324,57	125,90	15	
Крива Феја	538	0,8443	290,82	122,77	1	
Крива Феја	539	1,3526	290,82	196,68	1	
Крива Феја	540	3,6246	290,82	527,05	1	
Крива Феја	541	3,1984	326,73	522,50	1	
Крива Феја	542	0,2360	1.090,76	128,71	1	
Крива Феја	543	0,4974	254,20	63,22	1	
Крива Феја	544	0,6484	205,61	66,66	1	
Крива Феја	545	1,3235	205,61	136,06	1	
Крива Феја	546	0,6443	254,20	81,89	1	
Крива Феја	547	0,7451	254,19	94,70	1	

Крива Феја	548	0,2111	169,68	17,91	1	
Крива Феја	549	8,4326	290,82	1.226,18	1	
Крива Феја	550	5,7112	290,82	830,46	1	
Крива Феја	551	0,9746	254,20	123,87	1	
Крива Феја	552	0,7729	254,20	98,24	15	
Крива Феја	553	1,2045	254,20	153,09	1	
Кумарево	554	0,3969	2.884,63	572,46	15	
Кумарево	555	1,9557	273,68	267,61	15	
Несврта	556	5,3065	315,02	835,82	15	
Несврта	557	0,7568	169,70	64,21	15	
Несврта	558	6,0058	142,60	428,21	15	
Несврта	559	2,0268	186,01	188,50	15	
Несврта	560	0,7997	555,41	222,08	15	
Несврта	561	0,9906	383,07	189,74	15	
Несврта	562	0,6621	867,35	287,13	15	
Несврта	563	0,8658	1.516,85	656,64	15	
Несврта	564	0,2154	1.609,75	173,37	15	
Несврта	565	0,7678	427,55	164,13	15	
Несврта	566	0,4321	804,86	173,89	15	
Несврта	567	1,1264	289,32	162,95	15	
Несврта	568	0,0116	206,03	1,19	15	
Несврта	569	0,0379	2.180,74	41,33	15	
Несврта	570	0,1367	2.180,83	149,06	15	
Несврта	571	0,0303	1.090,76	16,52	15	
Несврта	572	0,0331	1.609,67	26,64	15	
Паневље	573	0,4325	3.739,12	808,59	15	
Паневље	574	0,1301	3.739,12	243,23	15	
Паневље	575	0,0536	3.271,64	87,68	15	
Паневље	576	0,1307	3.271,54	213,80	15	
Паневље	577	0,7820	3.155,95	1.233,98	15	
Паневље	578	0,3376	3.739,13	631,17	15	
Паневље	579	0,0081	4.206,17	17,04	15	
Паневље	580	0,0690	4.206,67	145,13	15	
Паневље	581	0,0286	4.206,64	60,16	15	
Паневље	582	0,9607	254,20	122,10	15	
Паневље	583	0,3128	3.591,43	561,70	15	
Паневље	584	0,1620	1.869,57	151,43	15	
Паневље	585	0,0861	3.739,14	160,97	15	
Паневље	586	0,0460	1.869,57	43,00	15	
Паневље	587	0,2022	3.271,56	330,75	15	
Паневље	588	0,9789	326,73	159,92	15	
Паневље	589	0,0643	4.206,69	135,25	15	
Паневље	590	0,0709	3.271,51	115,98	15	
Првонек	591	5,6688	1.046,88	2.967,28	15	
Првонек	592	3,3751	951,29	1.605,36	15	
Првонек	593	0,9738	205,61	100,11	15	
Првонек	594	0,2777	205,62	28,55	15	

Превалац	595	1,4427	2.667,94	1.924,52	15	
Превалац	596	0,0156	3.271,79	25,52	15	
Превалац	597	2,9338	313,25	459,51	15	
Превалац	598	0,3525	2.735,52	482,14	15	
Себеврање	599	1,8247	299,62	273,36	15	
Сливница	600	6,0988	421,45	1.285,17	15	
Сливница	601	0,1541	1.609,73	124,03	15	
Стари Глог	602	0,4396	205,62	45,19	15	
Стари Глог	603	0,2824	1.419,90	200,49	15	
Стари Глог	604	0,0599	205,68	6,16	15	
Стари Глог	605	0,2002	169,68	16,99	15	
Стари Глог	606	0,4920	205,61	50,58	15	
Стари Глог	607	0,1999	304,10	30,40	15	
Стари Глог	608	1,9441	350,51	340,72	15	
Стари Глог	609	1,6673	1.924,98	1.604,76	15	
Стари Глог	610	0,0977	169,70	8,29	15	
Стари Глог	611	0,3209	804,86	129,14	15	
Стари Глог	612	3,4677	205,61	356,50	15	
Стари Глог	613	0,0961	804,89	38,67	15	
Топлац	614	13,3563	253,83	1.695,13	15	
Топлац	615	3,9064	198,68	388,07	15	
Топлац	616	0,1458	169,68	12,37	15	
Топлац	617	0,4464	169,69	37,88	15	
Топлац	618	1,1125	205,61	114,37	15	
Топлац	619	1,3593	125,34	85,19	15	
Топлац	620	4,8945	169,70	415,30	15	
Топлац	621	2,9511	169,70	250,40	15	
Топлац	622	1,4592	173,45	126,55	15	
Топлац	623	2,1006	169,70	178,24	15	
Топлац	624	0,2007	3.739,11	375,22	15	
Црни Врх	625	1,0480	1.558,68	816,75	15	
Црни Врх	626	0,4247	1.369,41	290,79	15	
Црни Врх	627	2,2012	828,10	911,41	15	
Црни Врх	628	0,7795	1.609,72	627,39	15	
Црни Врх	629	2,1044	974,22	1.025,07	15	
Црни Врх	630	1,1839	1.440,41	852,65	15	
Црни Врх	631	0,9628	1.315,72	633,39	15	
Црни Врх	632	0,2444	1.609,74	196,71	15	
Црни Врх	633	1,5589	716,22	558,25	15	
Црни Врх	634	0,5024	197,61	49,64	15	
Црни Врх	635	0,1637	205,62	16,83	15	
Црни Врх	636	1,0797	764,06	412,48	15	
Црни Врх	637	0,6201	1.550,90	480,85	15	
Црни Врх	638	1,1229	488,82	274,45	15	
Црни Врх	639	1,3425	804,86	540,26	15	
Црни Врх	640	3,0469	790,22	1.203,86	15	
Црни Врх	641	0,5877	1.195,81	351,39	15	

Црни Врх	642	3,3689	849,99	1.431,76	15	
Црни Врх	643	2,3805	1.221,30	1.453,65	15	
Црни Врх	644	1,5630	1.286,72	1.005,57	15	
Црни Врх	645	1,6968	1.060,89	900,06	15	
Црни Врх	646	0,9736	607,76	295,86	15	
Црни Врх	647	1,2457	834,74	519,92	15	
Црни Врх	648	2,1975	834,66	917,08	15	
Црни Врх	649	1,3039	567,73	370,13	15	
Црни Врх	650	0,9862	1.075,84	530,49	15	
Црни Врх	651	0,2886	1.931,08	278,66	15	
Црни Врх	652	5,5703	1.001,29	2.788,75	15	
Црни Врх	653	10,8664	864,90	4.699,15	15	
Црни Врх	654	2,3934	914,31	1.094,16	15	
Црни Врх	655	4,4823	992,68	2.224,76	15	
Црни Врх	656	5,6331	804,86	2.266,93	15	
Црни Врх	657	5,5700	804,86	2.241,54	15	
Црни Врх	658	4,1951	804,86	1.688,23	15	
Црни Врх	659	0,1259	2.180,78	137,28	15	
Црни Врх	660	0,1976	205,62	20,31	15	
Црни Врх	661	0,1618	205,62	16,63	15	
Црни Врх	662	0,1301	205,61	13,37	15	
Црни Врх	663	0,1105	205,61	11,36	15	
Црни Врх	664	0,0998	205,61	10,26	15	
Црни Врх	665	0,1216	205,59	12,50	15	
Црни Врх	666	0,1413	205,59	14,53	15	
Црни Врх	667	0,0803	205,60	8,26	15	
Црни Врх	668	0,2286	205,60	23,50	15	
Црни Врх	669	0,8385	205,61	86,20	15	
Црни Врх	670	0,4172	205,61	42,89	15	
Црни Врх	671	0,0900	804,89	36,22	15	
Црни Врх	672	0,0656	254,27	8,34	15	
Црни Врх	673	1,0522	254,20	133,73	15	
Црни Врх	674	0,3162	205,60	32,51	15	
Укупно		1.074,7091				

2. Увид у документацију: графички преглед катастарских парцела по катастарским општинама и списак парцела по груписаним јединицама јавних надметања (комплексима), која су предмет давања у закуп и на коришћење, може се извршити у згради града ВРАЊЕ, у канцеларији бр 37 сваког радног дана од 10 до 15 часова, као и на званичној интернет презентацији Управе за пољопривредно земљиште. Контакт мејл gisupz@minpolj.gov.rs, тел. 011/3348054.

3. Земљиште из Јавног огласа даје се у виђеном стању.

4. Обилазак пољопривредног земљишта, које се даје у закуп и на коришћење може се извршити:

КО	Дана	Од (часова)
Александровац	18.02.2026	10
Бабина Пољана	18.02.2026	10

Барбарушинце	18.02.2026	10
Барелић	18.02.2026	10
Бојин Дел	18.02.2026	10
Бресница	18.02.2026	10
Бујковац	18.02.2026	10
Буљесовце	18.02.2026	10
Бунушевце	18.02.2026	10
Честелин	18.02.2026	10
Црни Луг	18.02.2026	10
Црни Врх	18.02.2026	10
Ћуковац	18.02.2026	10
Ћурковица	18.02.2026	10
Давидовац	18.02.2026	10
Доња Отуља	18.02.2026	10
Доње Пуношевце	18.02.2026	10
Доње Требешиње	18.02.2026	10
Доњи Нерадовац	18.02.2026	10
Доњи Вртогош	18.02.2026	10
Дреновац	18.02.2026	10
Дубница	18.02.2026	10
Дуга Лука	18.02.2026	10
Дупељево	18.02.2026	10
Големо Село	18.02.2026	10
Горњи Вртогош	18.02.2026	10
Градња	18.02.2026	10
Гумериште	18.02.2026	10
Изумно	18.02.2026	10
Катун	18.02.2026	10
Клашњице	18.02.2026	10
Клисурица	18.02.2026	10
Коћура	18.02.2026	10
Копанјане	18.02.2026	10
Корбевац	18.02.2026	10
Корбул	18.02.2026	10
Крива Феја	18.02.2026	10
Крушева Глава	18.02.2026	10
Кумарево	18.02.2026	10
Купининце	18.02.2026	10
Лалинце	18.02.2026	10
Лепчинце	18.02.2026	10
Луково	18.02.2026	10
Мечковац	18.02.2026	10
Мијаковце	18.02.2026	10
Миливојце	18.02.2026	10
Моштаница	18.02.2026	10
Несврта	18.02.2026	10
Нова Брезовица	18.02.2026	10

Обличка Сена	18.02.2026	10
Оштра Глава	18.02.2026	10
Паневље	18.02.2026	10
Павловац	18.02.2026	10
Превалац	18.02.2026	10
Првонек	18.02.2026	10
Ранутовац	18.02.2026	10
Ратаје 1	18.02.2026	10
Рибинце	18.02.2026	10
Ристовац	18.02.2026	10
Русце	18.02.2026	10
Себеврање	18.02.2026	10
Сикирје	18.02.2026	10
Сливница	18.02.2026	10
Средњи Дел	18.02.2026	10
Српско Марганце	18.02.2026	10
Станце	18.02.2026	10
Стара Брезовица	18.02.2026	10
Стари Глог	18.02.2026	10
Стрешак	18.02.2026	10
Стропско	18.02.2026	10
Сурдул	18.02.2026	10
Суви Дол	18.02.2026	10
Тесовиште	18.02.2026	10
Тибужде	18.02.2026	10
Топлац	18.02.2026	10
Трстена	18.02.2026	10
Урманица	18.02.2026	10
Ушевце	18.02.2026	10
Вишевце	18.02.2026	10
Власе	18.02.2026	10
Врање 1	18.02.2026	10
Врање 2	18.02.2026	10
Врањска Бања	18.02.2026	10
Златокоп	18.02.2026	10

5. Уколико након расписивања Јавног огласа дође до промена површине из огласа по било ком законском основу, даљи поступак давања пољопривредног земљишта у закуп и на коришћење ће се спровести само за тако утврђену површину земљишта.

6. Све трошкове који настану по основу закупа и коришћења пољопривредног земљишта у својини Републике Србије сноси лице које добије то земљиште у закуп, односно на коришћење.

7. Пољопривредно земљиште у својини Републике Србије груписано у јединице јавних

надметања означених * и ** у табели тачке 1. Јавног огласа није било издато у закуп најмање последње три агроекономске године и није било предмет коришћења.

8. Пољопривредно земљиште у својини Републике Србије груписано у јединице јавних надметања означених *** и **** у табели тачке 1. Јавног огласа је Годишњим програмом заштите, уређења и коришћења пољопривредног земљишта града ВРАЊЕ обележено за давање на коришћење у непољопривредне сврхе.

9. Земљиште из Јавног огласа даје се у закуп и на коришћење искључиво за пољопривредну

производњу, не може се користити у друге сврхе, осим за земљиште из тачке 8. Јавног огласа.

10. Земљиште из Јавног огласа не може се давати у подзакуп.

11. Република Србија, односно Министарство и јединица локалне самоуправе нема обавезу накнаде стварне штете и измакле добити настале због евентуалне немогућности реализације закупа, односно коришћења земљишта које је предмет јавног надметања услед заузећа од стране трећих лица.

II

– Услови за пријављивање на јавно надметање–

1. Право учешћа у јавном надметању за давање у закуп пољопривредног земљишта у својини Републике Србије за пољопривредну производњу има:
- физичко и правно лице које је уписано у Регистар пољопривредних газдинстава и налази се у активном статусу најмање три године.
2. Право учешћа у јавном надметању за давање на коришћење пољопривредног земљишта у својини Републике Србије за пољопривредну производњу за бројеве јединица јавних надметања означених * и ** у табели тачке 1. Јавног огласа има:
- за бројеве јединица јавних надметања означених * у табели тачке 1. Јавног огласа има физичко и правно лице које је уписано у Регистар пољопривредних газдинстава и налази се у активном статусу;
- за бројеве јединица јавних надметања означених ** у табели тачке 1. Јавног огласа има правно лице и предузетник које је уписано у Регистар пољопривредних газдинстава и налази се у активном статусу, које је у својству претежне делатности регистровано или има у оснивачком акту наведену енергетску делатност прописану законом којим се уређује област енергетике, а за чије обављање се користе обновљиви извори од биомасе и сточарства и да у року од три године од дана закључења уговора о коришћењу земљишта достави доказ о прибављеној употребној дозволи за енергетски објекат за чији рад се планира коришћење обновљивих извора од биомасе који гласи на име лица са којим је закључен уговор о коришћењу, у супротном уговор престаје да важи, а Регистрованом пољопривредном газдинству се утврђује пасиван статус .

3. Право учешћа у јавном надметању за давање на коришћење пољопривредног земљишта у својини Републике Србије у непољопривредне сврхе за бројеве јединица јавних надметања означених *** и **** у табели тачке 1. Јавног огласа има физичко и правно лице:

- бројеви јединица јавних надметања означених *** у табели тачке 1. овог огласа дају се на коришћење за електране на енергију ветра са пратећом инфраструктуром (објекти ветрењаче, далеководи, пилони, други објекти у функцији електране, расвета и др.) и опреме за производњу електричне енергије коришћењем енергије ветра, односно за електране на сунчеву енергију са пратећом инфраструктуром (објекти соларних панела, далеководи, други објекти у функцији електране, расвета и др.) и опреме за производњу електричне енергије коришћењем сунчеве енергије;

- бројеви јединица јавних надметања означених **** у табели тачке 1. овог огласа дају се на коришћење за извођење геолошких истражних радова, односно експлоатацију минералних сировина глине, шљунка, песка, камена и др, односно за одлагање јаловине, пепела, шљаке и других опасних и штетних материја на пољопривредном земљишту на одређено време.

4. Поступак јавног надметања спроводи се електронским путем, преко веб-апликације за спровођење јавног надметања - <https://gp.upz.minpolj.gov.rs/InzemBid> (у даљем тексту: Апликација) која се налази на званичној internet презентацији Управе за пољопривредно земљиште.
5. Поступак јавног надметања одржава се ако је благовремено достављена најмање једна уредна пријава на јавни оглас у Апликацији за спровођење јавног надметања и ако се достави доказ о уплати депозита за свако јавно надметање појединачно.
6. Понуђач је дужан да заједно са пријавом за јавно надметање достави доказ о уплати депозита у тачном динарском износу наведеном у табели тачке 1. Јавног огласа, за свако јавно надметање појединачно, на рачун градске управе ВРАЊЕ број: 840-0000001155804-78, осим ако је за јединицу јавног надметања утврђен износ депозита мањи од 1.000 динара, понуђач не мора да уплати депозит и достави доказ ради учешћа на јавном надметању за ту јединицу јавног

надметања.

7. Свим понуђачима, осим најповољнијем, уплаћени депозит ће се вратити након јавног надметања. Најповољнијем понуђачу депозит ће бити урачунат у годишњу закупнину, односно накнаду. Ако најповољнији понуђач одустане од своје понуде депозит се не враћа.
8. Најповољнији понуђач јесте понуђач који испуњава услове за закуп и коришћење пољопривредног земљишта из прописа којим се уређује управљање и располагање пољопривредним земљиштем у својини Републике Србије и понуди највишу цену закупа за јединицу јавног надметања.
9. Ако се за јединицу јавног надметања пријави више учесника који испуњавају услове за закуп и коришћење пољопривредног земљишта и која су понудила највишу цену закупа у истом износу, даје се у закуп оном понуђачу чија је пријава прва пристигла у Апликацију.
10. Ако најповољнији понуђач након формирања ранг листе одустане од закупа или коришћења, односно ако престане да испуњава услове за закуп или коришћење, депозит му се не враћа, а та јединица јавног надметања није реализована у спроведеном кругу јавног надметања.
11. Право закупа и коришћења пољопривредног земљишта у својини Републике Србије немају правна и физичка лица уписана у Регистар пољопривредних газдинстава која:
 - 1) су у пасивном статусу;
 - 2) нису испунила све обавезе из претходних или текућих уговора о закупу пољопривредног земљишта у својини Републике Србије;
 - 3) су извршила ометање поседа пољопривредног земљишта у својини Републике Србије;
 - 4) су нарушавала несметано одвијање било ког дела поступка јавног надметања приликом давања пољопривредног земљишта у својини Републике Србије у закуп;
 - 5) су бесправно користила пољопривредно земљиште у својини Републике Србије;
 - 6) су дала закупљено пољопривредно земљиште у својини Републике Србије у подзакуп.

III

– Документација за пријављивање на јавно надметање –

1. Испуњеност услова за пријављивање на јавно надметање за закуп пољопривредног земљишта у својини Републике Србије за пољопривредну производњу понуђач доказује следећом документацијом:

- за **физичко лице**:

-лична карта или прочитана лична карта за личне карте са чипом;

- за **правно лице**:

-извод из привредног регистра (не старији од шест месеци);

2. Испуњеност услова за пријављивање за коришћење пољопривредног земљишта у својини Републике Србије за пољопривредну производњу за бројеве јединица јавних надметања означени * у табели тачке 1. Јавног огласа понуђач доказује следећом документацијом:

-за **физичка лица** личном картом или прочитаном личном картом за личне карте са чипом;

-за **правна лица** изводом из привредног регистра (не старији од шест месеци);

3. Испуњеност услова за пријављивање на јавно надметање за коришћење пољопривредног земљишта у својини Републике Србије за производњу енергије из обновљивих извора од биомасе и сточарства понуђач за бројеве јединица јавних надметања означених ** у табели тачке 1. Јавног огласа доказује следећом документацијом:

-изводом из привредног регистра (не старији од шест месеци), односно оснивачким актом као доказ да је регистровано за енергетску делатност за чије обављање се користе обновљиви извори од биомасе и сточарства.

4. Испуњеност услова за пријављивање на јавно надметање за коришћење пољопривредног земљишта у својини Републике Србије у непољопривредне сврхе означених *** и **** у табели тачке 1. Јавног огласа доказује следећом документацијом:

- за **физичка лица** личном картом или прочитаном личном картом за личне карте са чипом;

- за **правна лица** изводом из привредног регистра (не старији од шест месеци).

Понуђач се пријављује и прилаже скенирану, односно фотографисану документацију којом доказује испуњеност услова за остваривање права закупа и коришћења путем Апликације, и то:

1. за закуп пољопривредног земљишта у својини Републике Србије за пољопривредну производњу документацију наведену у делу III тачка 1. овог огласа и доказ о уплати депозита;

2. за коришћење пољопривредног земљишта у својини Републике Србије за пољопривредну производњу документацију наведену у делу III тачка 2. овог огласа;

3. за коришћење пољопривредног земљишта у својини Републике Србије за производњу енергије из обновљивих извора од биомасе и сточарства документацију наведену у делу III тачка 3. Јавног

огласа;

4. за коришћење пољопривредног земљишта у својини Републике Србије у непољопривредне сврхе документацију наведену у делу III тачка 4. Јавног огласа и доказ о уплати депозита;

Понуђач одговара за тачност података које уноси у Апликацију, као и за веродостојност исправа које прилаже, а које морају да буду читљиве.

IV

Рок за подношење пријаве -

Рок за пријављивање и подношење документације у Апликацију је до 15:00 сати, дана 20.02.2026. године.

Непотпуне пријаве неће се разматрати.

Једном поднета пријава са понудом не може се мењати.

V

– Јавно надметање -

Отварање понуда за давање у закуп и на коришћење земљишта из дела I. тачке 1. Јавног огласа одржаће, и то:

КО	Дана	Почетак у (часова)
Александровац	27.02.2026	10:00
Бабина Пољана	27.02.2026	10:00
Барбарушинце	27.02.2026	10:00
Барелић	27.02.2026	10:00
Бојин Дел	27.02.2026	10:00
Бресница	27.02.2026	10:00
Бујковац	27.02.2026	10:00
Буљесовце	27.02.2026	10:00
Бунушевце	27.02.2026	10:00
Честелин	27.02.2026	10:00
Црни Луг	27.02.2026	10:00
Црни Врх	27.02.2026	10:00
Ћуковац	27.02.2026	10:00
Ћурковица	27.02.2026	10:00
Давидовац	27.02.2026	10:00
Доња Отуља	27.02.2026	10:00
Доње Пуношевце	27.02.2026	10:00
Доње Требешине	27.02.2026	10:00
Доњи Нерадовац	27.02.2026	10:00
Доњи Вртогош	27.02.2026	10:00
Дреновац	27.02.2026	10:00
Дубница	27.02.2026	10:00
Дуга Лука	27.02.2026	10:00
Дупељево	27.02.2026	10:00
Големо Село	27.02.2026	10:00
Горњи Вртогош	27.02.2026	10:00
Градња	27.02.2026	10:00
Гумериште	27.02.2026	10:00
Изумно	27.02.2026	10:00
Катун	27.02.2026	10:00
Клашњице	27.02.2026	10:00
Клисурица	27.02.2026	10:00
Коћура	27.02.2026	10:00

Копањане	27.02.2026	10:00
Корбевац	27.02.2026	10:00
Корбул	27.02.2026	10:00
Крива Феја	27.02.2026	10:00
Крушева Глава	27.02.2026	10:00
Кумарево	27.02.2026	10:00
Купининце	27.02.2026	10:00
Лалинце	27.02.2026	10:00
Лепчинце	27.02.2026	10:00
Луково	27.02.2026	10:00
Мечковац	27.02.2026	10:00
Мијаковце	27.02.2026	10:00
Миливојце	27.02.2026	10:00
Моштаница	27.02.2026	10:00
Несврта	27.02.2026	10:00
Нова Брезовица	27.02.2026	10:00
Обличка Сена	27.02.2026	10:00
Оштра Глава	27.02.2026	10:00
Паневље	27.02.2026	10:00
Павловац	27.02.2026	10:00
Превалац	27.02.2026	10:00
Првонек	27.02.2026	10:00
Ранутовац	27.02.2026	10:00
Ратаје 1	27.02.2026	10:00
Рибинце	27.02.2026	10:00
Ристовац	27.02.2026	10:00
Русце	27.02.2026	10:00
Себеврање	27.02.2026	10:00
Сикирје	27.02.2026	10:00
Сливница	27.02.2026	10:00
Средњи Дел	27.02.2026	10:00
Српско Марганце	27.02.2026	10:00
Станце	27.02.2026	10:00
Стара Брезовица	27.02.2026	10:00
Стари Глог	27.02.2026	10:00
Стрешак	27.02.2026	10:00
Стропско	27.02.2026	10:00
Сурдул	27.02.2026	10:00
Суви Дол	27.02.2026	10:00
Тесовиште	27.02.2026	10:00
Тибужде	27.02.2026	10:00
Топлац	27.02.2026	10:00
Трстена	27.02.2026	10:00
Урманица	27.02.2026	10:00
Ушевце	27.02.2026	10:00
Вишевце	27.02.2026	10:00
Власе	27.02.2026	10:00

Врање 1	27.02.2026	10:00
Врање 2	27.02.2026	10:00
Врањска Бања	27.02.2026	10:00
Златокоп	27.02.2026	10:00

Након истека рока за пријаву из дела IV Јавног огласа, а пре дана одређеног за отварање понуда из дела V Јавног огласа, надлежни орган јединице локалне самоуправе утврђује испуњеност услова за остваривање права закупа и коришћења свих подносилаца захтева на основу документације приложене у Апликацији.

На дан отварања понуда, из дела V Јавног огласа, из Апликације се према висини понуде аутоматски формира ранг листа понуђача за које је утврђено да испуњавају услове за закуп и коришћење пољопривредног земљишта.

Ранг листа понуђача објављује се на званичној интернет презентацији Управе за пољопривредно земљиште и садржи списак лица који испуњавају услове за остваривање права закупа и коришћења пољопривредног земљишта ранжираних према висини понуде, време доставе захтева и списак лица који не испуњавају услове за остваривање права закупа пољопривредног земљишта.

VI

- Плаћање закупнине -

Закупнина ће бити прерачуната у евре по средњем курсу Народне банке Србије на дан отварања понуда.

Закупнина се плаћа унапред у динарској противвредности по средњем курсу Народне банке Србије на дан уплате.

VII

- Уплата закупнине и средства обезбеђења плаћања -

Најповољнији понуђач је у обавези да у року од 8 дана од коначности одлуке о давању у закуп, односно одлуке о давању на коришћење уплати закупнину, односно накнаду за коришћење у износу утврђеном одлуком, умањеном за износ уплаћеног депозита, као и да у року од 3 дана од дана уплате, Министарству пољопривреде, шумарства и водопривреде преко Општинске/Градске управе града ВРАЊЕ, достави доказ о уплати.

Уколико је период закупа или коришћења дужи од једне године, закупнина или накнада за коришћење се плаћа најкасније до 30. септембра за сваку наредну годину закупа, а уз доказ о уплати за прву годину закупа или коришћења потребно је доставити и средство

обезбеђења плаћања закупнине за наредне године закупа и то:

- гаранцију пословне банке у висини годишње закупнине пољопривредног земљишта или
- уговор о јемству између Министарства као повериоца и правног лица као јемца или
- доказ о уплати депозита у висини једне годишње закупнине, односно накнаде као средство обезбеђења плаћања закупнине, а који ће се у случају редовног плаћања рачунати као плаћена закупнина, односно накнада за последњу годину закупа.

Ову одлуку објавити на званичној интернет презентацији Управе за пољопривредно земљиште, у службеном гласилу јединице локалне самоуправе, на огласној табли и званичној интернет презентацији града ВРАЊЕ, с тим што ће се рок за подношење пријаве рачунати од дана објављивања на интернет презентацији Управе за пољопривредно земљиште. Ова одлука се може објавити и у другим средствима јавног информисања, што не утиче на поступак јавног надметања

ГРАД ВРАЊЕ, дана: 04.02.2026. године, број:
000436415 2026 08033 004 160 326 025

ГРАДОНАЧЕЛНИК,
др Слободан Миленковић, с.р.

ЈКП „КОМРАД“ ВРАЊЕ 33.

На основу чл. 1, 3, 4. и 247. и 248. Закона о раду („Сл.гл.РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Врање („Сл.гл.РС“ бр. 65/2024) директор ЈКП „Комрад“ Врање, Синдикат ЈКП „Комрад“ Врање „Независност“ Врање, Синдикална организација С.С. ЈКП „Комрад“ Врање и градоначелник града Врање, дана 19.01.2026. године, закључили су:

**КОЛЕКТИВНИ
УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА
ЈКП „КОМРАД“ ВРАЊЕ**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Врање (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), уређују се:

- права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Комрад“ Врање (у даљем тексту: послодавац),
- радни однос,
- заснивање радног односа,
- радно време,
- одмори и одсуства (годишњи одмор, плаћено и неплаћено одсуство),
- безбедност и здравље на раду запослених,
- зараде, накнада зараде, накнада трошкова и друга примања,
- престанак потребе за радом запослених (вишак запослених),
- престанак радног односа,
- удаљење запосленог са рада,
- накнада штете,
- заштита запослених,
- начин решавања спорова,
- учешће у управљању,
- услови рада синдиката,
- право на штрајк,
- прелазне и завршне одредбе.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим уговором, примењују се одговарајуће одредбе закона и други прописи.

Члан 3.

Оснивачем, у смислу овог уговора сматра се град Врање (у даљем тексту: Оснивач).

Запослени, у смислу овог уговора, је физичко лице у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Комрад“ Врање, које заступа директор, именовано лице од стране Оснивача.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора сматра се организован Синдикат ЈКП „Комрад“ Врање „Независност“ Врање и Синдикална организација С.С. ЈКП „Комрад“ Врање, чије су репрезентативности утврђене, евентуално и други чија се репрезентативност утврди.

Члан 4.

Овај уговор обавезан је за Оснивача, послодавца и све запослене.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се посебним уговором у складу са законом и осталим актима.

Члан 5.

Послодавац прати извршење и реализацију Програма пословања предузећа, извршење посла, квалитет и обим услуга и обезбеђује средства за исплату зарада обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде, утврђених Законом, овим уговором и осталим актима.

У случају поремећаја у пословању предузећа због којих послодавац не може обезбедити исплату зараде, исту може да обезбеди Оснивач на основу посебне одлуке у складу са законом и осталим актима.

Члан 6.

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

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима, на њихов захтев, достави општа акта којим се утврђују права, обавезе и одговорности запосленог, као и да омогући овлашћеном представнику репрезентативног синдиката увид у њихову примену, а у циљу заштите запошљених.

II РАДНИ ОДНОС

Члан 7.

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

Оснивач даје претходну сагласност на правилник о организацији и систематизацији послова у делу који се односи на број и структуру запошљених, у складу са Статутом града.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац.

Одлуку из става 3. овог члана, као и пријаву слободног посла послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђених правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да под условима и на начин прописан законом и Уговором, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикатима, у предузећу или ван предузећа, увид у примену Уговора и остваривање права запослених, у складу са законом.

2.1. Заснивање радног односа**Члан 9.**

Радни однос заснива се закључивањем Уговора о раду под условима прописаним законом, а у складу са овим уговором.

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

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

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

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља репрезентативном синдикату, на његов захтев, обавештење о извршеном пријему нових запослених у протеклом периоду, са свим неопходним подацима, тј. име и презиме запосленог, организациона јединица, назив посла, стручна спрема запосленог и др.

Члан 10.

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

Члан 11.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор или лице које он овласти.

Члан 12.

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

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

2.2. Уговор о раду**Члан 13.**

Послодавац са сваким запосленим закључује Уговор о раду у складу са законом и овим Уговором.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада – анекс уговора, у складу са законом.

Члан 14.

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог у писаном облику, у четири примерка, од којих се један примерак обавезно доставља запосленом.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос са послодавцем.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави у року организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

Члан 15.

Уговор о раду, који потписују послодавац и запослени, садржи све елементе прописане чл.33. Закона о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

Уговор о правима и обавезама директора предузећа закључују Надзорни одбор и директор.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и општих аката.

2.3. Пробни рад**Члан 16.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, сродних послова.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац и запослени могу, уз дато образложење, да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

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

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

2.4. Претходно проверавање радних способности**Члан 17.**

Посебним актом послодавца утврђују се послови за које је као посебан услов предвиђена

претходна провера радних способности.

Претходну проверу радних способности врши посебна комисија састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и лице чије се способности проверавају.

Сматра се да кандидат не испуњава услове за рад на одређеним пословима ако при претходном проверавању његових радних способности не покаже задовољавајуће резултате.

Члан 18.

Комисију за проверавање радних способности кандидата сачињавају председник и два члана. Председник и чланови могу да имају заменике који их мењају у случају спречености.

Комисију формира надлежни орган послодавца.

За рад комисије потребно је присуство већине чланова комисије. Одлуке се доносе већином гласова свих чланова комисије.

Члан 19.

Кандидат који не пристане на претходно проверавање радних способности не може засновати радни однос са послодавцем.

У року од три дана од дана извршеног претходног проверавања радних способности кандидата комисија подноси извештај надлежном органу послодавца.

2.5. Радни однос на одређено време

Члан 20.

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује у складу са законом, а за обављање одређених послова чије је трајање унапред одређено само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца, осим у случајевима које закон предвиђа.

Период краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из претходног става овог члана.

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

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

2.6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 21.

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове за које су законом или општим актом послодавца прописани посебни услови рада, 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 надлежне здравствене установе.

2.7. Приправници

Члан 22.

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 најмање четвртог степене стручне спреме ако је то, као услов за рад на одређеним пословима, утврђено законом или правилником.

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

Члан 23.

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено време или одређено време, под условима и на начин утврђен законом, овим уговором и осталим актима.

Надлежни орган послодавца може одлучити да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време, у складу са законом и осталим актима.

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

Члан 24.

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Уговором о раду може да се утврди да приправник није дужан да полаже стручни испит ако је у току оспособљавања за самосталан рад по оцени надлежног органа послодавца оспособљен за самосталан рад на радном месту за које није обавезно полагање стручног испита.

III РАДНО ВРЕМЕ

3.1. Пуно радно време

Члан 25.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Овим Уговором може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом.

3.2. Радни однос са непуним радним

временом**Члан 26.**

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

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

3.3. Прековремени рад**Члан 27.**

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

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

3.4. Распоред радног времена**Члан 28.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује надлежни орган послодавца.

Радни дан, по правилу, траје од 7,00 до 15,00 часова.

Према потребама процеса рада и у оквиру појединих организационих делова надлежни орган послодавца може утврдити и клизно радно време на почетку, односно завршетку радног дана и то највише до 2 часа.

Члан 29.

Изузетно од претходног члана овог уговора, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати на други начин.

3.5. Прерасподела радног времена**Члан 30.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена:

- када то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета

услуга,

- у циљу боље организација рада и рационалнијег коришћење средстава рада,
- због рационалнијег коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду трајања прерасподеле у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину и може трајати најдуже девет месеци.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом. 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.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Члан 31.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Члан 32.

Запосленом који у одређеном периоду у току трајања прерасподеле ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму и року утврђеном законом.

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

3.6. Ноћни рад и рад у сменама**Члан 33.**

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

Запослени који ради у сменама је онај који код послодавца обавља посао у различитим сменама у току месеца најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена 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.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

4.1. Одмор у току дневног рада

Члан 34.

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

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

Одмор у току дневног рада запослени је, по правилу, дужан да искористи у времену од 9,00 до 9,30 часова.

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

4.2. Дневни и недељни одмор

Члан 35.

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

4.3. Годишњи одмор

Члан 36.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором од најмање 20, а највише 30 радних дана по свим основама, изузев за запосленог са навршених 30 и више година рада проведених у радном односу код послодавца и за запослене који раде на посебно тешким условима, којима се утврђује право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

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

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

Годишњи одмор може се користити једнократно, у два или више делова. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користити у трајању од најмање две радне недеље

непрекидно у току календарске године, а најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који због одсуствовања са рада, у смислу прописа о здравственом осигурању, није могао користити годишњи одмор у току календарске године има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

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

Члан 37.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана, увећава према радном месту запосленог, ана основу следећих критеријумима, и то:

- **степен образовања и оспособљености за рад:**
 - за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. Године5 радних дана,
 - за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања.....3 радна дана,
 - за средње образовање у трајању од четири године.....2 радна дана,
 - за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године...1 радни дан;
- **услова рада:**
 - за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада (на хладноћи, високим температурама, димничар и сл.)5 радних дана,
 - за рад на радним местима са повећаним ризиком3 радна дана,
 - за редован рад суботом, недељом и рад у сменама 1 радни дан;

- **радни стаж:**

- до 5 година радног стажа.....1 радни дан,
- од 5-15 година радног стажа.....2 радна дана,
- од 15 до 25 година радног стажа.....3 радна дана,
- од 25 до 35 година радног стажа.....4 радна дана,
- преко 35 година радног стажа.....5 радних дана;

- **инвалидности, бриге о деци и члановима уже породице:**

- по основу инвалидности.....5 радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година 3 радна дана, с тим што се број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 године,
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година.....2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по1 радни дан
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан.....5 радних дана.

- **по основу доприноса на раду на предлог руководиоца**

- за остварене изузетне резултатедо 5 радних дана

Члан 38.

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

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

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

Члан 39.

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

Члан 40.

У зависности од потребе посла, а на основу

плана коришћења годишњег одмора, надлежни орган послодавца одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси надлежни орган послодавца, а запосленом се доставља у писаној, односно електронској форми уколико је запослени тако захтевао, најкасније 5 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 41.

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 која има карактер накнаде штете у износу утврђеном законом.

4.4. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 42.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, на писани захтев запосленог, у следећим случајевима:

- ступање запосленог у брак.....5 радних дана,
- порођаја супруге или усвојење детета.....5 радних дана,
- склапање брака и порођај другог члана уже породице.....3 радна дана,
- смрти члана уже породице.....5 радних дана,
- смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојоца брачног друга запосленог, брата или сестре брачног друга запосленог.....3 радна дана,
- теже болести члана уже породице,5 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства запосленог.....3 радна дана,
- отклањање последица у домаћинству изазваних вишом силом 3 радна дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности..... 7 радних дана,
- учествовања на спортским и радно производним такмичењима.....5 радних дана,
- добровољног давања крви (рачуна се и дан давања крви).....2 узастопна радна дана,
- одлазак запосленог или члана породице на одслужење војног рока (изузев

- цивилног).....2 радна дана,
- за полазак детета у први разред основне школе.....2 радна дана,
- поводом крсне славе запослених 1 радни дан

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

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

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).

4.5. Неплаћено одсуство

Члан 43.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у следећим случајевима:

- неговања болесног члана уже породице.....до 60 дана,
- ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу.....до 60 радних дана,
- за обављање личних послова.....до 90 радних дана,
- за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству.....до 3 радних дана.

Члан 44.

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

Неплаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног

одсуства) и ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места запосленог, осим у случају из члана 43. става 1. алинеја 3 овог уговора.

Након истека неплаћеног одсуства запослени се враћа на рад код послодавца, односно има право да се у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство врати на рад.

4.6. Мировање радног односа

Члан 45.

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду,
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди 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.

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 47.

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

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање, тј. обуку запосленог за безбедан и здрав рад и упућује запослене на претходне, редовне и ванредне здравствене прегледе. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 2. овог члана сноси послодавац.

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

Запосленог који не примењује мере безбедности и здравља на раду, непосредни руководиоца процеса рада дужан је да одстрани са посла, односно забрани да отпочне рад.

Запослени има право да одбије да ради кад му прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одговарајуће мере.

Члан 48.

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

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду и професионалног обољења насталог на раду код послодавца. Постојање и висина штете, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може да уз сагласност оснивача и у складу са финансијским могућностима издваја средства за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности.

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

5.1. Представник запослених за безбедност и здравље на раду**Члан 49.**

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

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

Члан 50.

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

Изузетно, представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може престати и пре истека периода од четири године:

- због престанка радног односа код послодавца,
- због подношења оставке,
- због неповерења више од половине укупног броја запослених исказаној у писаној форми.

У случају става 2. овог члана избор новог представника спровешће се најкасније у року од 30 дана од дана престанка мандата претходног представника.

Члан 51.

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

Члан 52.

Обавезе послодавца према представнику запослених за безбедност и здравље на раду и његове обавезе уређене су законом, а ближе се уређују Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и општим актом послодавца.

5.2. Одбор за безбедност и здравље на раду**Члан 53.**

Одбор за безбедност и здравље на раду има три члана, од којих два члана чине представник запослених и представник запослених за безбедност и здравље на раду, а једног члана именује послодавац.

Члан 54.

Обавезе послодавца и запослених у вези са

радом одбора за безбедности и здравље на раду ближе су одређени одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и општим актом послодавца.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

6.1. Зарада

Члан 55.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, Посебним колективним уговором, овим уговором, Уговором о раду и осталим актима.

Члан 56.

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награда, бонуси и др.),
- других примања по основу радног односа уговорених Уговором, Уговором о раду и другим општим актима.

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

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.

6.2. Зарада обављени рад и време проведено на раду

Члан 57.

Зарада која се остварује за обављени рад и време проведено на раду, утврђује се на основу основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

6.2.1. Основна зарада

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- цене рада за најједноставнији рад,
- коефицијента утврђених у складу са овим уговором и уговором о раду,
- времена проведеног на раду (односно месечног фонда остварених часова рада).

Основну зараду запосленог чини производ вредности радног часа, коефицијента посла дефинисаног уговором о раду и времена проведеног

на раду.

Вредност радног часа утврђује се истовремено 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 предпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

6.2.2. Зарада за радни учинак

Основна зарада запослених може се умањити, односно увећати до 10% по основу доприноса запосленог радном учинку.

Резултате рада запосленог оцењује месечно непосредни руководилац на основу норматива и стандарда рада тј. квалитета и обим послова радног места, у складу са руководном хијерархијом, по принципу од нижег ка вишем руководном нивоу и оне чине основ за увећање или умањење основне зараде запосленог.

Запосленом који има оцену резултата рада различиту од стандарне, посебним решењем, извршиће се увећање или умањење зараде, са образложењем од стране послодавца.

Оцена резултата рада изражава се на следећи начин:

НАРОЧИТО УСПЕШАН	Повећање 10% основне зараде	Изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета и са елементима самоиницијативн ости у раду
УСПЕШАН	Повећање 5% основне зараде	Учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања послова је изнад просека, самосталност у раду је очита
СТАНДАРДАН	100% основне зараде	Стандардан/просе чан учинак

ДЕЛИМИЧНО УСПЕШАН	Умањење 5% основне зараде	Учинак запосленог и квалитет су испод просека, одговорност у раду смањена
НЕУСПЕШАН	Умањење 10% основне зараде	Радни учинак недовољан, неквалитетан и неефикасан рад, непоштовање динамике и процеса рада

Средства за зараде по основу увећаног радног учинка не могу бити већа од 1% од масе зарада за текући месец.

6.2.3. Увећана зарада

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан.....110% од основице,
- рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла26% од основице,
- прековремени рад26% од основице,
- рад недељом, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла.....10% од основице,
- време проведено на раду – за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минути рад)0,4% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1 зараде чини основна зарада утврђена у складу са 3. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дане празника, за рад ноћу, у смени и

недељом, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки запослени у току године буде равномерно укључен за обављање рада по овим основама.

Основицу за обрачун увећане аконом, Посебним колективним уговором, овим уговором и Уговором о раду.

6.3. Групе послова и коефицијенти

Члан 58.

Овим уговором утврђује се и разрађују послови по групама послова, полазећи од сложености послова, одговорности и услова рада за шта се утврђује коефицијент послова.

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

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

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

Члан 59.

За групе послова дефинишу се коефицијенти изражени у распонима.

Распон коефицијената код послодавца је од 1,00 до 3,00

Члан 60.

Вредност послова тј. коефицијент утврђује се, овим Колективни уговором, рангирањем послова у оквиру квалификационих група, а на основу сложености, стручне спреме/нивоа квалификације, одговорности и услова рада послова радног места, који су услов за обављање одређеног посла/послова, а полазећи од специфичности послова код послодавца прописаних актом о систематизацији.

Група послова	Стручна спрема	Послови	Распон коефицијен та
(I) Прва група	НК послови	Обухвата најједноставније послове, односно послове које обавља неквалификовани запослени (НК), који се обављају по једноставном поступку, као што су послови: чистач; чистач-курир; хигијеничар; чистачица; чистач улица; чистач пијаци; радник на одржавању зеленила; износач смећа; портир/чувар; погребник; зидар; сакупљач секундатних сировина; сакупљач секундатних сировина-послужилац на преси; хвата; евидентичар зоохигијеничарске службе; износач смећа и погребник, радник на одржавању зеленила и чистач улице тј. одржавање хигијене пословних просторија, чишћење комуналних	1,00 - 1,10

Група послова	Стручна спрема	Послови	Распон коефицијента
		објеката, чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање комуналног отпада, пружање димничарских услуга и др. сродни послови.	
(II) Друга група	ПК и КВ послови и послови са ССС	Обухвата полуквалификоване послове, послове КВ запосленог и послове запосленог са средњом стручном спремом, као што су послови: возач теретног возила 3 групе; возач дежурне службе; помоћник магационера; радник на одржавању зеленила-вртлар; димничар; радник на обезбеђењу без оружја; инкасант-евидентичар; инкасант пијачних такси; инкасант-евидентичар Вр.Бања; благајник наплатне службе Вр.Бања; референт набавке и возач „Б“ категорије; продавац; возач „Б“ категорије, евидентичар примарне сепарације отпада; бравар; радник на одржавању мобилијара , тј. послови из области комуналне делатности који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада и машинама.	1,05 - 1,15
(III) Трећа група	КВ и ВКВ послови и послови ССС	Обухвата средње сложене послове КВ запосленог и запосленог са ССС, као што су послови: возач погребне службе; електроварилац-монтажер; аутомеханичар; аутоелектричар; руковаоца грађевинских машина; благајник наплатне службе тј. технички и административни послови у комуналној делатности	1,10 – 1,20
(IV) Четврта група	ССС и ВШ	Обухвата послове које обавља запослени са средњом стручном спремом (ССС) и вишом (ВШ) у које спадају разноврсни средње сложени послови, као што су послови: референт заштите, безбедности и здравља на раду; администратор електронске базе података корисника; референт техничке подршке јавне хигијене, зеленила и изношења смећа, референт наплате потраживања-евидентичар, референт градске чистоће и зеленила, возач радно-техничких возила тј. послови везани за припрему и праћење процеса рада - административно-технички послови.	1,15- 1,25
V) Пета група	ССС и ВШ и ВСС	Обухвата сложене и специјализоване послове везано за организационо, оперативне и стручно вођење процеса рада, анализе и контроле, сложене послове на припреми и праћењу извршења послова, као што су послови: референт унутрашње контроле; референт градске чистоће; контиста; ликвидатор; референт обрачуна; референт утужења грађана; магационер; референт наплате потраживања-евидентичар погребне службе; референт пијаце; референт депоније „Метерис“ и рециклажа; референт саобраћаја; технички секретар; референт за опште послове, контиста и ликвидатор, референт наплате спорних потраживања, референт наплате потраживања и утужења; возач теретних возила 1 и 2 групе референт за опште послове, контиста и ликвидатор, референт наплате спорних потраживања, референт и возач погребне службе, референт сепарације отпада, референт управљања секундарним сировинама, возач	1,20 - 1,35
(VI) Шеста	ССС и ВШ и ВСС	Обухвата сложене и специјализоване послове везано за организационо, оперативне и стручно вођење процеса рада, анализе и контроле, сложене послове на припреми и праћењу извршења послова, тј. послова одређеним деловима рада, као што су послови: референт-пословођа изношења смећа; референт-пословођа градске чистоће; самостални референт за обрачун зарада и накнада; пословођа мех.радионице; самостални	1,35 - 1,50

Група послова	Стручна спрема	Послови	Распон коефицијента
група		референт градског зеленила; референт-пословођа пијаце; референт архиве-администратор за опште послове; дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове; правни сарадник наплатне службе; сарадник за јавне набавке и финансијско комерцијалне послове; пословођа примарне сепарације отпада; референт одржавања мобилијара и градског зеленила; књиговођа-аналитичар, правни референт службе обезбеђења и унутрашње контроле; бсамостални референт за бригу о корисницима, референт за аминистративне послове и спорна потраживања, правни сарадник, стручни сарадник за јавне набавке, сарадник за комерцијалне послове, рефернт управљања неопасним отпадом и сарадник за пројекте тј. послови стручног и самосталног вођења једног дела процеса рада.	
(VII) Седма група	ССС и ВШ и ВСС	Обухвата сложене послове високе стручне спреме (ВСС), као што су послови: самостални правни сарадник; референт погребне службе; стручни сарадник за комерцијалне послове, референт зоохигијеничарске службе; пословођа техничке службе, самостални референт пијаце, референт изношења смећа, градске чистоће и зеленила у Врањској Бањи тј послови стручног и самосталног вођења једног дела процеса рада.	1,45 – 1,55
(VIII) Осма група	ВСС	Обухвата сложене послове високе стручне спреме (ВСС), као што су послови: самостални референт мониторинга депоније „Метерис“ и сарадник за пројекте, службеник за јавне набавке; шеф ПЈ Вр.Бања; самостални референт наплатне службе; шеф службе изношења смећа координатор техничке подршке службама јавна хигијена и зеленило; финансијско-рачуноводствени аналитичар, референт зоохигијеничарске службе	1,50 – 1,65
(IX) Девета група	ВСС	Обухвата сложеније послове високе стручне спреме (ВСС) као што су послови: шеф градског зеленила; самостални референт депоније „Метерис“ и рециклажа; шеф рачуноводства; тј. стручно вођење послова организационих служби.	1,65- 1.75
(X) Десета група	ВСС	Обухвата сложене послове високе стручне спреме (ВСС) као што су послови: координатор погребне службе; координатор заштите, безбедности и здравља на раду; димничарске службе; тј. стручно вођење послова организационих служби.	1.75-2.00
(XI) Једанаеста група	ВСС и ВШ	Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме (ВСС), као што су послови: руководиоца правних, кадровских и административних послова; руководиоца финансијско-рачуноводствених послова; руководиоца комерцијално-финансијских послова; руководиоца техничке службе; руководиоца оперативних-пословних јединица: јавне хигијене, зеленила, пијаце и зоохигијеничарске службе; руководиоца службе обезбеђења и унутрашње контроле тј. послови стручног вођења и руковођења у процесу рада организационих јединица и предлога за унапређење истих.	2,00 - 2,16
(XII) Дванаеста група	ВСС	Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме (ВСС) ,тј. послове руковођења једном или више ПЈ предузећем или одређени посао - извршни директор	2,20 – 2,36

Група послова	Стручна спрема	Послови	Распон коефицијента
(XII) Тринаеста група	ВСС	Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме (ВСС) ,тј. послове руковођења предузећем уз потпуну одговорност - директор предузећа.	3,00

Наведене групе послова и коефицијенти представљају правни основ за доношење Одлуке о појединачним коефицијенима запослених ради утврђивање основне зараде уговором о раду.

Послодавац може да, у случају технолошких, организационих или статусних промена предузећа, као и у случају измена акта о систематизацији тј. у случају гашења или увођења нових послова и радних задатака, исте разврста у одговарајућу групу послова сходно критеријуму сложености послова, одговорности, услова рада и нивоа стручне спреме, посебном одлуком.

Послодавац може да, у случају поремећаја финансијског пословања предузећа изазваног спољашњим фактором (ванредно стање, епидемија и др. разлога) који директно утичу на финансијски резултат пословања предузећа, на образложени предлог и предходну сагласности Надзорног органа и репрезентативних синдиката, у складу са овим уговором, изврши линеарну корекцију основне зараде запослених у предузећу на орочени период.

6.4. Минимална зарада

Члан 61.

Услед поремећаја пословања предузећа, тешке пословне и финансијске ситуације која за последицу има презадуженост послодавца, немогућност претежне наплате потраживања по основу делатности послодавца, као и немогућност да се обезбеде средства за исплату зарада на уговореном нивоу, свим запосленима се може исплаћивати минимална зарада за стандардни учинак и време проведено на раду у складу са законом, односно у висини минималне зараде утврђене одлуком социјално-економског савета Републике Србије.

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

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.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатом прецизирати рокове за исплату разлике између

исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

6.4.1. Зарада приправника

Члан 62.

Приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

6.5. Рок за исплату зараде

Члан 63.

Рокови исплате зарада утврђују се овим уговором:

- први део зараде до 10-тог у месецу за претходни месец,
- коначна исплата зараде до 25-ог у месецу за претходни месец.

Уколико наведени дан за исплату зараде пада на нерадни дан (субота, недеља, празник) исплата ће се извршити првог наредног радног дана.

Ако предузеће није у могућности да зараду исплати у року из става 1. овог члана, исплата зараде ће се извршити најкасније до краја месеца за претходни месец.

Члан 64.

Послодавац ће, уз сваку исплату зараде, запосленом доставити обрачун из кога се види основ за исплату, износ уплаћених пореза и доприноса из зараде и износ који се исплаћује запосленом.

6.6. Накнада зараде

Члан 65.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у предходних 12 месеци, и то за време:

1. коришћење годишњег одмора;
2. плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором;
3. одсуства рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
4. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца;

5. за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;
6. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
7. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
8. присуствовања седницама државних органа и њених тела и седницама органа Синдиката;
9. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

Одсуство са рада из става 1. овог члана, по потреби природи осуства доказује се потврдом, позивом, извештајем или другим документом надлежног органа.

Накнада зараде за време одсуствовања са рада се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за одсуство), осим у случају када је одсуство иницирано од стране послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од најмање 65% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме запослени одсуствује са рада, с тим да не може бити нижа од минималне зараде у следећим случајевима, и то:

- због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица,
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију,
- за време преквалификације или доквалификације,
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа,
- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 66.

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

У висини 65% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може

бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада ако законом није другачије одређено.

У висини 100% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила

привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

VII ДРУГА ПРИМАЊА

7.1. Друга примања која имају карактер зараде

7.1.1. Накнада за исхрану у току рада

Члан 67.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 270,00 динара, са припадајућим порезима и доприносима, по дану проведену на послу.

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

7.1.2. Регрес за годишњи одмор

Члан 68.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од 75% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику за претходну годину.

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

Регрес се исплаћује према динамици коју утврђује послодавац, о чему надлежни орган послодавца доноси посебну одлуку.

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.

7.2. Друга примања која немају карактер зараде

7.2.1. Отпремнина због одласка у пензију

Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди отпремнину приликом престанка

радног односа због пензионисања, у висини три зараде коју је остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог, на дан исплате.

7.2.2. Помоћ у случају смрти

Члан 70.

Послодавац, у случају смрти запосленог, дужан је да обезбеди породици запосленог помоћ у висини трошкова погребних услуга или накнаду до висине неопорезивог износа.

У случају смрти члана уже породице запосленог, послодавац може, запосленом да исплати накнаду у виду помоћи у висини погребних услуга или накнаду до висине неопорезивог износа.

Под чланом уже породице, у смислу одредби овог члана, сматрају се: брачни и ванбрачни друг и деца запосленог.

7.2.3. Солидарна помоћ

Члан 71.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице,
- набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- здравствене рехабилитације запосленог,
- настанка теже инвалидности запосленог,
- набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
- запослени који одсуствује са рада због привремене спречености за рад услед болести од малигних обољења има право на исплату солидарне помоћи до висине неопорезованог износа једном годишње,
- запослени има право на солидарну помоћ за рођење детета у висини неопорезованог износа.

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. алинеја 2, 3. и 5. овог члана висина помоћи у току године

признаје се ако ово право није остварено на терет средстава здравственог осигурања.

Под чланом уже породице, у смислу одредби овог члана, сматрају се: брачни или ванбрачни друг и деца запосленог.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства, и то:

- ради ублажавања последица елементарних или других непогода,
- помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља
- помоћ члановима уже породице у случају смрти запосленог
- стипендију током редовног школовања за дете запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен

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

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800.00, динара, без пореза и доприноса.

7.2.4. Поклон деци запосленог за Нову годину и Божић

Члан 72.

Послодавац може да обезбеди деци запослених старости до 8 година један поклон за Нову годину и Божић, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом који се уређује порез на доходак грађана.

Надлежни орган послодавца, децембра месеца текуће године доноси одлуку о вредности поклона који се додељују.

7.2.5. Јубиларна награда

Члан 73.

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

- за 10 година радног стажа – у висини 1,25 зараде,
- за 20 година радног стажа – у висини 1,50 зараде,
- за 30 година радног стажа – у висини 1,75 зараде,
- за 35 година радног стажа – у висини 2,00 зараде.

Награда из става 1. овог члана исплаћује се након навршетка година радног стажа, најкасније у року од 30 дана од дана стицања права.

7.2.6. Осигурање запослених

Члан 74.

Предузеће је дужно да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења и губитка радне способности, при чему висину премије осигурања утврђује надлежни орган послодаваца.

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

7.2.7. Заштита зараде и осигурање зараде

Члан 75.

Послодавац може новчано потрживање према запослном наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у условима утврђеним законом или пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом, послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде, односно 2/3 зараде или накнаде зараде, или 1/2 минималне зараде према Закона о извршењу и обезбеђењу.

VIII НАКНАДА ТРОШКОВА

8.1. Накнада трошкова превоза за долазак и повратак са рада

Члан 76.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и долазак са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају, и то само када запослени ради, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз или месечну карту, а у складу са уговором предузећа и јавног превозника.

Послодавац може да исплату накнаде трошкова, из става 1. овог члана, врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте, у складу са уговором предузећа и јавног превозника.

Накнада за превоз се обрачунава на основу присуства на раду запосленог, у претходном месецу, а иста се, по правилу, исплаћује у периоду између коначне исплате зараде и аконтације за наредни месец.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак на рад и повратак са рада на

релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

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

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

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

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

8.2. Дневнице за службено путовање

Члан 77.

Под службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу надлежног органа послодавца.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова превоза и трошкова смештаја који се признају у целости, по приложеном рачуну, изузев смештаја за хотеле у прве категорије.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи највише до неопорезивог износа.

Запослени има право на пуну дневницу ако службено путовање траје од 12 до 24 часа и на пола дневнице ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Ако службено путовање траје више дана, запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на путу, на пола дневнице за сваки нови започети дан ако је у том дану провео више од осам, а мање од 12 часова на путу и на пуну дневницу за сваки започети дан ако је у том дану провео најмање 12 часова на путу.

Под новим започетим даном у смислу претходног става сматра се време преко сваких навршених 24 часа проведених на службеном путу.

Члан 78.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у иностранство у висини до неопорезивог износа, у складу са одлуком Владе РС.

Члан 79.

Запослени има право на аконтацију трошкова, и може му бити исплаћена, за службено путовање у висини која одговара предвиђеном трајању путовања, трошковима превоза и смештаја.

Примљену аконтацију запослени је дужан да оправда у року од пет дана по повратку са службеног пута, до када је дужан да поднесе и извештај са пута и обрачун путног налога.

8.3. Трошкови превоза сопственим аутомобилом**Члан 80.**

За коришћење сопственог путничког аутомобила за обављање службеног посла, по налогу послодавца, запосленом се обезбеђују трошкови у висини до 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

IX ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 81.**

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са законом, подзаконским актима и актима послодавца и оснивача, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада у складу са Програмом решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Члан 82.

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

Члан 83.

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, не може бити нижа од збира $\frac{1}{2}$ зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

Члан 84.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим је радом престала потреба примени критеријуме предвиђене законом,

Посебним колективним уговором, Уговором и осталим актима.

Одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

Члан 85.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених су:

- основни критеријум: резултати рада запосленог
- допунски критеријуми: социјално-економски положај запослених

Члан 86.

Програмом за решавање вишка запослених, донетог на начин и поступку прописаним законом, ближе се утврђују мерила за одређивање вишка запослених у складу са наведеним основним и допунским критеријумима.

Члан 87.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запослених, без његове сагласности, и то:

- инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код послодавца,
- самохраном родитељу са дететом до 15 година живота,
- родитељу са дететом са посебним потребама,
- ако оба брачна друга раде у истом предузећу, једном од брачних другова.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**Члан 88.**

Радни однос престаје:

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

Члан 89.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 90.

Повреде радне обавезе, радне дисциплине, односно понашање запосленог које може бити разлог за отказ Уговора о раду и изрицање мера предвиђене су одредбама Закона о раду, овим уговором и уговором о раду.

Члан 91.

Послодавац може да, о свом трошку, упутити на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу, коју одреди, запосленог или поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог уколико посумња да је до повреде радне обавезе, односно радне дисциплине, дошло услед доласка запосленог на рад у алкохолисано стању или под утицајем других опојних средстава, односно уколико сумња на уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена, или уколико посумња на злоупотребу права на одсуство због привремене спречености за рад.

XI ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ**Члан 92.**

Поред повреда радних обавеза и радне дисциплине прописане законом утврђују се и следеће повреде, и то :

11.1. Лакше повреде радних обавеза и радне дисциплине:

1. Неблаговремени долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена,
2. Неоправдано изостајање са посла два узастопна радна дана,
3. Изазивање и учествовање у свађи на послу, а и поводом посла,
4. Нељубазан и некоректан однос према другим запосленим и странкама,
5. Непоштовање мера, писмених наредби и налога директора,
6. Несавесно чување службених списа или података,
7. Наношење увреде руководиоцу, другим запосленим и странкама.

11.2. Теже повреде радних обавеза и радне дисциплине:

1. Неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радне дужности и обавеза,
2. Незаконито располагање средствима,
3. Ако запослени не остварује резултате рада из неоправданих разлога,
4. Повреда прописа о заштити од пожара, експлозија, елементарних непогода и

штетног деловања отровних и других опасних материја,

5. Злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад,
6. Ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,
7. Ометање једног или више радника у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза,
8. Пропуштање радње чиме се омета или онемогућава процес рада и управљање и наноси штета предузећу од 15.000,00 динара и више,
9. Неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца, у складу са законом,
10. Злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења,
11. Несавесно вршење послова које може довести до повреде пословне, војне или друге законским или општим актом утврђене тајне,
12. Понашање у вези са радом и радним обавезама којим се предузећу наноси штета или умањује углед,
13. Неосновано прибављање материјалне користи, као и примање поклона и других вредности у вези са радом код послодавца на његову штету,
14. Проневера или крађа на раду или у вези са радом,
15. Незаконито, неправилно располагање са новцем предузећа, хартије од вредности и поверених ствари,
16. Нетачно изношење чињеница којима се радник вређа или умањује његов углед,
17. Неоправдано узастопно изостајање са посла 5 радних дана,
18. Непоступање по одлуци о привременом распоређивању на друге послове односно радне задатке,
19. Оштећење средстава за рад услед немарног или несавесног руковања или неодржавање истих,
20. Неактивно учествовање или неучествовање у отклањању последица ванредног догађаја,
21. Долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола и других опојних средстава за време рада које има утицаја на обављање послова,
22. Непријављивање почетка коришћења боловања у законском року од 3 дана,
23. Неподношење захтева за покретање дисциплинског поступка, односно повреде

- радне обавезе и радне дисциплине од овлашћеног лица,
24. Нетачно евидентирање и приказивање резултата рада у намери да се за себе или за другог радника неосновано прибави удео у дохотку,
 25. Ако радник одбије да закључи уговор о раду под измењеним условима,
 26. Одбијање рада којим се обезбеђује витална функција процеса рада у време штрајка,
 27. Организовање или учешће у штрајку супротно одредбама овог уговора,
 28. Наплата услуга по вишим ценама од прописаних,
 29. Фалсификовање службених докумената од стране запосленог,
 30. Изазивање нереда или туче у предузећу,
 31. Ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова које ради,
 32. Ако се запослени не врати код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или у случајевима мировања радног односа сагласно Закону,
 33. Услед технолошких, економских или организационих промена
 34. Запослени спавана послу, тј за времерада,
 35. Употреба средства за рад за своје потребе,
 36. Злоупотреба радног места у намери да се за себе или за другог прибави имовинска корист или другоме нанесе штета, обављање радне делатности у току радног времена које немају везе са пословањем и радним задацима и обављање других послова, а све у циљу остваривања и прибављања материјалне користи,
 37. Одбијање налога вршења контроле алкохолисаности и дејства опојних средстава,
 38. Груб, увредљив и недоличан однос према запосленима и странкама,
 39. Спречавање или ометање радника у извршавању радних обавеза за време трајања штрајка.
 40. Понављање лакше повреде радне обавезе (два до три пута у року од 6 месеци).

XII МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ОДНОСНО ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 93.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине да изрекне једну од следећих мера:

1. Привремено удаљи са рада без накнаде зараде у трајању од 1-15 дана;
2. Новчана казна;
3. Опомена са најавом отказа;
4. Престанак радног односа.

За лакшу повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине може се изрећи новчана казна у висини до 10% месечне зараде у трајању од 1-3 месеца,

За тежу повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине може се изрећи мера привремено удаљење са рада без накнаде зараде, опомену са најавом отказа, новчану казну у висини од 10 до 20% месечне зараде у трајању од 3-6 месеци или мера престанка радног односа.

Члан 94.

Уколико постоје олакшавајуће околности, или је запосленом прва повреда радне обавезе / дисциплине или ако природа повреде радне обавезе, односно радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може запосленог у упозорењу обавестити да ће му уговор о раду отказати уколико у периоду од 1 године учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Члан 95.

Запосленом може престати радни однос због повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине утврђене законом, овим уговором и уговором о раду, односно уколико је његово понашање такво да не може да настави да ради код послодавца, под условом да је запослени повреду радне дисциплине учинио својом кривицом – умишљајем (намерно) или из крајње непажње.

Члан 96.

Запослени не може бити одговоран за повреду радне дисциплине и повреду радних обавеза које је учинио ако постоје околности које искључују његову одговорност (неурачунљивост, или смањена урачунљивост, крајња нужда, нужна одбрана). Запослени је одговоран за повреду радне обавезе и радне дисциплине ако је сам себе довео у стање смањене или потпуне неурачунљивости узимањем алкохола, дроге или других опојних средстава.

XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 97.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада код послодавца:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом, због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину вредности веће од три просечне републичке плате кумулативно за период од годину дана.
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока предвиђеног законом.

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

Удаљење запосленог са рада у смислу става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад, да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози предвиђени законом.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 98.

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

Накнада зараде запосленом за време његовог привременог удаљења са рада због одређеног притвора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор, у складу са законом.

Члан 99.

Запосленом који је био привремено удаљен са рада, у смислу одредби овог уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене за време привременог удаљења и пуног износа основне зараде, ако:

- кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
- се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из закона.

XIV НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 100.

У складу са законом и овим уговором, запослени је одговоран за штету коју је на раду или

у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац, на основу предлога комисије коју је формирао, у складу са овим уговором.

Члан 101.

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

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

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

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

Члан 102.

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.

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

Члан 103.

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 надоканди штету или у утврђеном року не надокнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Послодавац може у изузетним случајевима, 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 накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 104.

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

Члан 105.

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

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

XV ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 106.**

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

Заштита жена, омладине, инвалида и материнства, као и породично одсуство, одсуство са рада ради неге и посебне неге детета или друге особе предузеће је дужно да обезбеди у складу са законом.

Запосленој за време трудноће, породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета из овог члана, предузеће не може да откаже уговор о раду, осим ако су се стекли услови из закона.

Члан 107.

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

Члан 108.

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

Ако запослени из претходног става овог члана одбије да прихвати тај посао, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 109.

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању достави непосредном руководиоцу потврду од лекара о спречености за рад која садржи и време очекиване спречености за рад.

XVI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА**Члан 110.**

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, сматра се да је настао колективни радни спор и учесници су обавезни да решавају спор мирним путем у складу са одредбама Закона о мирном решавању спора, односно прописа које доноси министар надлежан за послове рада.

Странке у спору су дужне да заједнички поднесу предлог за решавање насталог спора Републичкој агенцији за мирно решавање спора.

Одбор за мирење чине по један представник страна у спору и миритељ кога споразумно изаберу стране у спору из именика Републичке агенције за мирно решавање спора.

Члан 111.

Миритељ је дужан да закаже расправу у року од седам дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавести стране у спору.

Миритељ је председавајући одбора, отвара и води расправу у вези са предметом спора.

По окончању расправе, миритељ са члановима одбора доноси препоруку о начину решавању спора у писаном облику. За препоруку је потребно да гласају сви чланови одбора. Ако одбор не донесе препоруку пет дана од дана закључења расправе, миритељ може да странама у спору сам предложи препоруку.

Члан 112.

Препорука миритеља не обавезује стране у спору.

Ако стране у спору прихвате препоруку, закључују споразум о решењу спора.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног уговора.

Рок за доношење одлуке је 15 дана од дана покретања спора.

Ако се поступак не оконча у року из претходног става, миритељ распушта одбор и наставља сам поступак мирења непосредним контактом са странкама у спору.

Члан 113.

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

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

XVII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**Члан 114.**

Представнике запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач. Представници запослених именују се у Надзорни одбор предузећа на основу предлога репрезентативног синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима, у складу са Статутом предузећа.

Уколико је у Предузећу организовано више репрезентативних синдиката, у договору воде заједничку акцију на предлагању кандидата за члана Надзорног одбора испред запослених, а уколико

договор не постигну, предложени кандидати бирају се тајним гласањем запослених.

Кандидат који је добио највећи број гласова, предлага се за члана Надзорног одбора из реда запослених.

Члан 115.

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

Члан 116.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику 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.

XVIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 117.**

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписом приступнице.

Члан 118.

Послодавац је обавезан да синдикатима омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и овог 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,
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада,
- да се позива са достављеним материјалом, да присуствују седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 119.

Послодавац је дужан:

- да синдикалну чланарину обрачунава и наплаћује путем платних спискова, а на

основу потписаних приступница и уплаћује на текући рачун одговарајућег синдиката,

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и техничке услове неопходних за његов рад,
- да омогући представнику синдиката плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких 100 чланова, односно на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.
- да представницима синдиката омогући информисање запослених истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима,
- да представницима репрезентативних синдиката омогући плаћено одсуство са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани,
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,
- да се представник репрезентативног синдиката и представници других синдиката позивају на седнице Надзорног одбора када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или када се одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 120.

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

Члан 121.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених, за време обављања функције и по престанку функције у року од 6 месеци, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 122.

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

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

XIX ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 123.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 124.

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

XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 125.

Овај Колективни уговор закључује се на период важења од три године и усклађен је Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Врања („Сл.гл.РС“, бр.65/24).

Потписници су обавезни да започну преговоре о новом колективном уговору најкасније 60 дана пре истицања рока важења уговора, по потреби и пре у случају промене наведеног Посебног колективног уговора из ст.1. овог члана, због усклађивања са истим.

Члан 126.

Важење овог Уговора може престати споразумом свих учесника или отказом Уговора у целости или делимично у наведеном року и пре наведеног рока.

Отказ уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

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

Члан 127.

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

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Врања и Уговора о раду.

Члан 128.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежни су потписници овог уговора.

Члан 129.

Послодавац ЈКП „Комрад“ Врање дужан је да у року од 60 дана од дана ступања на снагу и почетка примене овог уговора усклади своја акта и уговоре о раду запослених са овим уговором, уколико има потреба за тим.

Члан 130.

Овај уговор објављује се у „Службеном гласнику града Врања“.

Члан 131.

Овај уговор сачињен је у 6 (шест) истоветних примерака, од којих по 2 (два) примерка задржава послодавац и оснивач, а по 1 (један) репрезентативним синдикатима, потписницима уговора.

Члан 132.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна, а ступа на снагу и производи дејство у року од 8 (осам) дана од дана објављивања у „Службеном гласнику града Врања“.

ЈКП „Комрад“ Врање, дана 10.02.2026. године, број 00523792

Послодавац ЈКП „Комрад“
Врање Директор
Зоран Димитријевић, с.р

Синдикат ЈКП „Комрад“ Врање
„Независност“
Александар Манчић, с.р.

Самостална организација
С.С.ЈКП „Комрад“ Врање
Нела Цветковић, с.р.

Оснивач
Град ВРАЊЕ
Градonaчелник
др Слободан Миленковић, с.р.

Ј.П. "НОВИ ДОМ" ВРАЊЕ

34.

На основу члана 241 и 247, а у вези са чланом 1. став II Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), чл. 106 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Сл. гласник РС“ бр. 27/15) и чл. 4 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности Града Врања („Сл. гласник Града Врања бр. 65/2024) Оснивач (Градonaчелник Града Врања). Ј.П. „Нови дом“ Врање, (директор) и синдикат у Ј.П. „Нови дом“ Врање, (ОССС) дана 10.02.2026. године закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА Ј.П. "НОВИ ДОМ" ВРАЊЕ

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се: права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Ј.П. „Нови дом“ Врање, заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи потписника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца, у складу са законом.

Овај уговор се закључује између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката у Ј.П. „Нови дом“ Врање (у даљем тексту потписници у име свих запошљених у Ј.П. „Нови дом“ Врање).

Члан 2.

Оснивач јавног предузећа је град Врање.

Запослени је лице које је у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је Ј.П. „Нови дом“ Врање.

Члан 3.

Оснивач је обезбедио послодавцу, који врши делатност од општег интереса, материјалне и техничке услове за обављање делатности. Послодавац врши делатност за коју је основан, обезбеђује извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зарада утврђених законом и овим уговором.

У случају поремећаја процеса рада, послодавац обезбеђује запосленима средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде

која је одређена на основу минималне зараде утврђене у складу са Законом, временаведеног на раду и пореза и дорпиноса који се плаћају из зараде.

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

Члан 4.

Овај уговор се непосредно примењује и обавезан је за све учеснике који су га закључили.

Члан 5.

Овим колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законом и посебним колективним уговором гране на нивоу Републике и Града.

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

2. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

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

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

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац.

Одлуку из става 3. Овог члана, као и пријаву слободног посла послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

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

Члан 7.

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

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

2.1. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 8.

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

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

Члан 9.

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

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

Списак из става 2. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

Члан 10.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада предвиђених Законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности града Врања и овим уговором.

Члан 11.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор, односно лице које он овласти.

2.2. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 12.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно

радно време на почетку односно завршетку радног дана, и то највише до 1,5 часова.

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

Члан 13.

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

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

Члан 14.

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

Члан 15.

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

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

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

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

Члан 16.

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

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

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

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

Члан 17.

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

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

Прерасподела радног времена у смислу става

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

Општим актом може се утврдити да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

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

2.3. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

2.3.1. Годишњи одмор

Члан 18.

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

1. по основу степена образовања и оспособљености за рад:

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

раде на посебно тешким пословима, којима се утврђује право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 19.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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

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

Члан 20.

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

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

2.3.2. Плаћено одсуство

Члан 21.

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

- 1) ступања у брак - 5 радних дана
- 2) порођаја супруге или усвојење детета - 5 радних дана
- 3) склапање брака и порођај другог члана уже породице - 3 радна дана
- 4) смрти члана уже породице - 5 радних дана
- 5) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог - 2 радна дана
- 6) теже болести члана уже породице - 5 радних дана
- 7) селидбе сопственог домаћинства:
 - а) на подручју истог насељеног места - 2 радна дана
 - б) у друго насељено место - 3 радна дана
- 8) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом - 3 радна дана
- 9) коришћења организованог рекреативног одмора

2. По основу услова рада:

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

3. По основу радног стажа:

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

4. По основу утврђене инвалидности

- за 5 радних дана

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице

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

6. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

- за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана

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

у циљу превенције радне инвалидности -
7 радних дана

- 10) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима - 5 радних дана
- 11) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 2 узастопна радна дана
- 12) за полазак детета запосленог у први разред основне школе - 1 радни дан

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

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

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

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 7 радних дана а најдуже 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља (израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

2.3.3. Неплаћено одсуство

Члан 22.

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

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

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

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

2.4. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 23.

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

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

Члан 24.

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

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

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

Члан 27.

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

Члан 28.

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

Члан 29.

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

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

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

3. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**3.1. ЗАРАДА****Члан 30.**

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

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

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

3.1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду**Члан 31.**

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

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

3. увећане зараде.**3.1.2. Основна зарада и део зараде за радни учинак****Члан 32.**

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

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

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

Радни учинак запосленог утврђује послодавац уз обавезну сагласност репрезентативног синдиката.

Члан 33.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

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

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

Члан 34.

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

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

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

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

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијента послова утврђује се овим уговором.

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

Члан 35.

Табеларни преглед коефицијената је саставни део Колективног уговора код послодавца и правни

основ за утврђивање основне зараде запосленог уговором о раду.

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

ТАБЕЛА КОЕФИЦИЈЕНАТА У Ј.П. „НОВИ ДОМ“ ВРАЊЕ

Група послова	Назив радног места	Коефицијент
II	Руковаоц централног грејања III	1,30
II	машиниста	1,45
IV	спремачица	1,15
IV	евидентичар	1,30
IV	Секретарица	1,30
IV	Магационер	1,30
IV	Референт набавке	1,30
IV-III	Руковаоц централног грејања II	1,30
IV-III	Возач путничког возила	1,30
IV-III	Возач теретног возила	1,30
VI-IV	Руковаоц централног грејања I	1,45
VI	Материјални књиговођа	1,38
VI	Референт за опште послове	1,57
VII	Референт за правне послове	1,85
VII	Књиговођа-ликвидатор-контиста	1,85
VII	Финансијски књиговођа	1,85
VII	Референт за понуде и надзор	1,85
VII	Шеф правне службе	2,03
VII	Шеф рачуноводства	2,03
VII	Шеф грејања	2,03
VII	Руководилац финансијско-комерцијалног сектора	2,16
VII	Руководилац општег сектора	2,16
VII	Руководилац техничког сектора	2,16
VII	Извршни директор	2,36
VII	Директор	3,00

3.2. УВЕЋАНА ЗАРАДА

Члан 36.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан - 110% од основице;
2. за рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 06 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности коефицијента радног места - 26% од основице;
3. за прековремени рад - 26% од основице;
4. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице;
5. за рад недељом, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 10% од основице.

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

увећања.

Члан 37.

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

3.3. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 38.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходник 12 месеци, и то за време:

1. коришћења годишњег одмора;
2. плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором;
3. одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
4. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца,

5. за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;
6. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
7. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
8. присуствовања седницама државних органа и њених тела и седницама органа Синдиката;
9. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

Члан 39.

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

1. У висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада ако законом није другачије одређено;
2. У висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

3.4. ДРУГА ПРИМАЊА

3.4.1. Друга примања која имају карактер зараде

Накнада за исхрану у току рада

Члан 40.

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

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 270 динара.

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

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 41.

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

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

Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди послодавац.

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

3.4.2. Друга примања која немају карактер зараде

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 42.

Запослени коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини три зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 43.

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) настанак теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- 6) запослени који одсуствује са рада због привремене спречености за рад услед болести од малигних оболења има право на исплату солидарне помоћи до висине неопорезивог износа једном годишње,
- 7) запослени има право на солидарну помоћ за рођење детета у висини неопорезованог износа.

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

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

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

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом и под условом да за то има обезбеђена финансијска средства:

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

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

Висина солидарне солидарне помоћи из става 6. Овог члана по запосленом на годишњем нову износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса.

Поклон деци запосленог

Члан 44.

Послодавац може да обезбеди деци запосленог старости до 8 година поклон за Нову годину и Божић, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Јубиларна награда

Члан 45.

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

- за 10 година радног стажа - у висини 1

зараде,

- за 20 година радног стажа - у висини 1,25 зараде;
- за 30 година радног стажа - у висини 1,5 зараде;
- за 35 година радног стажа - у висини 1,75 зараде;

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

3.5. МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 46.

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

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

Члан 47.

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

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

Рок за исплату зарада

Члан 48.

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

Зарада приправника

Члан 49.

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

3.6. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 50.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) За долазак и одлазак са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном

саобраћају, и то само када запослени ради, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз или месечну карту, а у складу са уговором Града и јавног превозника.

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

- 2) за време проведено на службеном путу у земљи – дневницу највише до неопорезивог износа;
- 3) за ноћење на службеном путовању ако смештај није обезбеђен, и то према поднетом рачуну, осим у хотелу прве категорије;
- 4) за превоз у обављању службеног путовања у висини цене превоза за одобрено средство превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага;
- 5) за време проведено на службеном путовању у иностранству – дневница у висини утврђеној прописом Владе Републике Србије;
- 6) за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 30% цене за литар погонског горива по пређеном километру;
- 7) за трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне зараде запосленог у Републици Србији према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако није обезбеђен смештај и исхрана.
- 8) запослени има право на пуну накнаду дневница за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од 8, а краће од 12 часова.

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

Члан 51.

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

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

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

Члан 52.

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

Члан 53.

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

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

4. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 54.

Представника запослених у надзорном одбору послодаца именује и разрешава оснивач.

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

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

Члан 55.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику 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.

5. ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

5.1. Измена уговорених услова рада

Члан 56.

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

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

- 7) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. Закона о раду;
 - 8) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду;
 - 9) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;
 - 10) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;
 - 11) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.
- Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 57.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 58.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172. Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 172. Закона о раду не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона о раду.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

Члан 59.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Члан 60.

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

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 173. став 1. тачка 2) Закона о раду.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

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

6. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

6.1. Разлози за престанак радног односа

Члан 61.

Радни однос престаје:

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

Члан 62.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

6.2. Споразумни престанак радног односа

Члан 63.

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

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

6.3. Отказ од стране запосленог

Члан 64.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

6.4. Отказ од стране послодавца

6.4.1. Разлози за отказ

Члан 65.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

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

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

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

6.4.2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 66.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

6.4.3. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 67.

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.

Члан 68.

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а Закона о раду, 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.

Члан 69.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 180. Закона о раду.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 70.

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, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

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 71.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. Закона о раду, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породичског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

6.5. Поступак у случају отказа

6.5.1. Рок застарелости

Члан 72.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. Закона о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) Закона о раду, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

6.5.2. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 73.

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

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку

осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

7. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 74.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

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

Члан 75.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. Закона о раду.

Одредбе члана 185. ст. 2 - 4. Закона о раду, односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

7.1. Заштита појединачних права

Члан 76.

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

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

8. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77.

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

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавац је у

обавези да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима посла и проширења обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, не може бити нижа од збира једне половине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

Члан 78.

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

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

- 1) основни критеријум: резултати рада запосленог;
- 2) допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

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

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

9. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 79.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују солидарно у једнаким деловима.

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

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

Члан 80.

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

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

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

Члан 81.

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

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

Члан 82.

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

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

Члан 83.

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

Члан 84.

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

Члан 85.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 86.

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

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

Члан 87.

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

10. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА**Члан 88.**

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

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

Члан 89.

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

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

11. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 90.**

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и

спровођење активности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 91.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и колективним уговором и то :

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

Члан 92.

Послодавац је дужан :

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и техничке услове неопходних за његов рад;
- да омогући представнику синдиката плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких 100 чланова, односно на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући плаћено одсуство са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката

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

Члан 93.

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

Члан 94.

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

Члан 95.

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

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

12. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 96.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са одредбама Закона о штрајку.

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

Члан 97.

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

Члан 98.

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

13. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 99.

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

Члан 100.

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

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

Члан 101.

Овај Уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 102.

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

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

Члан 103.

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

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

Члан 104.

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

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

Члан 105.

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

Члан 106.

Овај уговор објављује се у „Службеном Гласнику града Врања“.

Члан 107.

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

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

Ј.П. „Нови дом“ Врање, дана 10.02.2026. године, број 000524237

Ј.П. „Нови дом“ Врање
Одбор Самосталног Синдиката Србије
Мирослав Томић, с.р.

директор
Ј.П. „Нови дом“ Врање
Горан Петровић

Град ВРАЊЕ
Градonaчелник града Врања
др Слободан Миленковић, с.р.

Т Р Г О В И Ш Т Е

35.

На основу члана 43. Закона о буџетском систему („Службени гласник Републике Србије број 54/2009; 73/2010; 101/2010; 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013-испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015 – др.закон, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 138/2022 и 118/2021-др.закон), члана 32. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Србије“ број: 129/2007, 83/2014– др.закон, 101/16– др.закон, 47/2018 и 111/2021– др.закон), члана 40. Статута општине Трговиште („Службени гласник Града Врања“, бр. 3/19) Скупштина општине Трговиште доноси:

ОДЛУКА

**О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О
БУЏЕТУ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ
ЗА 2026. ГОДИНУ**

Члан 1.

У Одлуци о буџету општине Трговиште бр. 400-35/2025, врше се следеће измене и допуне и то:

- **Члан 2. у Одлуци мења се у делу:**

Економска класификација 743000 увећава се за 500.000 динара и износи 502.000 динара (извор финансирања 01 – Приходи из буџета).

Економска класификација 745000 умањује се за 500.000 динара и износи 1.100.000 динара (извор финансирања 01 – Приходи из буџета).

- **Члан 3. у Одлуци мења се у делу:**

Економска класификација 414 замењује се износом 6.991.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 416 замењује се износом 11.712.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 421 замењује се износом 65.301.550 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 424 замењује се износом 32.828.100 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 425 замењује се износом 48.270.600 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 426 замењује се износом 17.208.100 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 441 замењује се износом 510.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 454 замењује се износом 1.100.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 464 замењује се износом 56.641.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 465 замењује се износом 100.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 472 замењује се износом 20.200.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 481 замењује се износом 40.999.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 483 замењује се износом 1.633.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 485 замењује се износом 3.011.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 499 замењује се износом 24.040.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 511 замењује се износом 61.882.538 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 512 замењује се износом 9.689.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

Економска класификација 621 замењује се износом 2.050.000 динара (извор финансирања 01 – Приход из буџета);

• **Члан 4. у Одлуци мења се у делу:**

Функција 110 умањује се и износи 20.759.807 динара;

Функција 111 увећава се и износи 18.498.129 динара;

Функција 040 умањује се и износи 5.600.000 динара;

Функција 070 увећава се и износи 14.700.000 динара;

Функција 090 умањује се и износи 22.779.000 динара;

Функција 112 увећава се и износи 24.040.000 динара;

Функција 130 умањује се и износи 153.078.082 динара;

Функција 150 увећава се и износи 6.520.000 динара;

Функција 411 увећава се и износи 51.600.000 динара;

Функција 474 умањује се и износи 60.233.538 динара;

Функција 510 умањује се и износи 95.501.000 динара

Функција 630 умањује се и износи 6.000.000 динара;

Функција 760 увећава се и износи 5.691.000 динара;

Функција 820 умањује се и износи 27.503.416 динара;

Функција 911 увећава се и износи 40.289.492 динара;

Функција 473 умањује се и износи 21.899.504 динара;

• **Члан 5. у Одлуци мења се у делу:**

Функција 110:

- Позиција 6 економска класификација 416 износ од 8.000.000 динара умањује се и износи 6.000.000 динара;

- Позиција 11 економска класификација 426 износ од 2.080.000 динара умањује се и износи 1.080.000 динара;

Функција 111:

- Позиција 22 економска класификација 416 износ од 1.500.000 динара умањује се и износи 1.000.000 динара;

- Позиција 23 економска класификација 421 износ од 1.580.000 динара увећава се и износи 2.580.000 динара;

- Позиција 33 економска класификација 423 износ од 50.000 динара увећава се и износи 1.050.000 динара;

Функција 040:

- Позиција 50 економска класификација 472 износ од 3.500.000 динара умањује се и износи 1.500.000 динара;

- Позиција 51 економска класификација 472 износ од 5.000.000 динара умањује се и износи 4.000.000 динара;

Функција 070:

- Позиција 52 економска класификација 472 износ од 9.700.000 динара увећава се и износи 14.700.000 динара;

Функција 090:

- Позиција 55 економска класификација 481 износ од 10.049.000 динара умањује се и износи 9.049.000 динара;

Функција 112:

- Позиција 56 економска класификација 499 износ од 18.540.000 динара увећава се и износи 22.540.000 динара;

Функција 130:

- Позиција 59 економска класификација 454 износ од 2.000.000 динара умањује се и износи 1.000.000 динара;

- Позиција 64 економска класификација 414 износ од 5.000.000 динара умањује се и износи 3.000.000 динара;

- Позиција 66 економска класификација 416 износ од 4.001.000 динара умањује се и износи 3.001.000 динара;

- Позиција 67 економска класификација 421 износ од 18.200.000 динара умањује се и износи 15.200.000 динара;

- Позиција 69 економска класификација 423 износ од 13.400.000 динара умањује се и износи 11.400.000 динара;

- Позиција 72 економска класификација 426 износ од 10.460.000 динара умањује се и износи 8.460.000 динара;

- Позиција 73 економска класификација 441 износ од 300.000 динара увећава се и износи 500.000 динара;

- Позиција 74 економска класификација 465 износ од 300.000 динара умањује се и износи 100.000 динара;

-Позиција 78 економска класификација 512 износ од 4.100.000 динара увећава се и износи 9.100.000 динара;

-Позиција 83 економска класификација 421 износ од 2.030.000 динара умањује се и износи 1.030.000 динара;

-Позиција 84 економска класификација 423 износ од 2.300.000 динара умањује се и износи 1.300.000 динара;

-Позиција 87 економска класификација 426 износ од 1.090.000 динара умањује се и износи 590.000 динара;

Функција 150:

-Позиција 98 економска класификација 423 износ од 4.310.000 динара увећава се и износи 5.810.000 динара;

Функција 411:

-Позиција 104 економска класификација 464 износ од 11.000.000 динара увећава се и износи 51.000.000 динара;

Функција 474:

-Позиција 122 економска класификација 511 износ од 88.232.538 динара умањује се и износи 48.232.538 динара;

Функција 510:

-Позиција 128 економска класификација 425 износ од 2.000.000 динара умањује се и износи 1.000.000 динара;

Функција 630:

-Позиција 139 економска класификација 621 износ од 5.000.000 динара умањује се и износи 1.000.000 динара;

Функција 820:

-Позиција 174 економска класификација 421 износ од 3.890.000 динара умањује се и износи 2.890.000 динара;

-Позиција 176 економска класификација 423 износ од 2.752.000 динара увећава се и износи 4.252.000 динара;

-Позиција 182 економска класификација 511 износ од 2.500.000 динара умањује се и износи 1.500.000 динара;

Функција 911:

-Позиција 199 економска класификација 483 износ од 10.000 динара увећава се и износи 510.000 динара;

Функција 473:

-Позиција 220 економска класификација 423 износ од 4.100.000 динара умањује се и износи 3.100.000 динара;

-Позиција 221 економска класификација 424 износ од 4.700.000 динара умањује се и износи 3.700.000 динара;

• **Члан 6. у Одлуци мења се у делу:**

Програм 2. Комуналне делатности мења се и у укупном износу износи 106.202.000 динара;

Програм 3. Локални економски развој мења се и у укупном износу износи 111.833.538 динара;

Програм 4. Развој туризма мења се и у укупном износу износи 21.899.504 динара;

Програм 8. Предшколско васпитање мења се и у укупном износу износи 9.900.000 динара;

Програм 11. Социјална и дејча заштита мења се и у укупном износу износи 43.079.000 динара;

Програм 12. Здравствена заштита мења се и у укупном износу износи 5.691.000 динара;

Програм 13. Развој културе и информисања мења се у укупном износу и износи 33.303.416 динара;

Програм 14. Развој спорта и омладине мења се у укупном износу и износи 31.520.000 динара;

Програм 15. Опште услуге локалне самоуправе мења се у укупном износу и износи 201.983.968 динара;

Програм 16. Политички систем локалне самоуправе мења се у укупном износу и износи 55.895.898 динара;

Програм 17. Енергетска ефикасност и обновљиви извори енергије мења се и у укупном износу износи 1.100.000 динара;

Члан 2.

У осталом делу Одлука остаје неизмењена.
СКУПШТИНА ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ дана:
12.02.2026. године, број: 401-37/2026

ПРЕДСЕДНИК,
Ненад Крстић, с.р.

36.

На основу члана 40. Статута општине Трговиште («Службени гласник Пчињског округа», бр.3/19), Скупштина општине Трговиште, на седници одржаној дана 12.02.2026.године, донела

О Д Л У К У
О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ЛОКАЛНОГ
АКЦИОНОГ ПЛАНА ЗАПОШЉАВАЊА
ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ ЗА ПЕРИОД 2024-
2026 ГОДИНЕ

Члан 1.

Врши се измена и допуна Локалног акционог плана запошљавања Општине Трговиште

за период 2024-2026 године тако што се иза
ТАБЕЛА ПРИОРИТЕТА, МЕРА И АКТИВНОСТИ
ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ЛАПЗ ОПШТИНЕ
ТРГОВИШТЕ ЗА 2026.ГОДИНУ додаје следећа
табела, која постаје саставни део Локалног
акционог плана запошљавања за период 2024-2026
године бр.11-34/2024 од 15.04.2024.године.

ТАБЕЛА ПРИОРИТЕТА, МЕРА И АКТИВНОСТИ
ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ЛАПЗ ОПШТИНЕ
ТРГОВИШТЕ ЗА 2026.ГОДИНУ

Програми, мере, активности	Очекивани резултати	Индикатор и	Носиоци активнос ти и рок	Потребна финансијска средства у РСД	Буџет општине Трговиште и донације	Буџет Републике Србије
Мера јавних радова	Повећан број запослених на јавним радовима, у које се првенствено укључују теже запошљива лица (Роми,.) као и лица у стању социјалне потребе	Број организова них јавних радова. Број и структура лица ангажовани х на јавним радовима.	ЛСЗ	45.000.000,00	45.000.000,00	0
Мера субвенција за самозапошљ авање	Повећан број предузетника и смањен број незапослених	Повећан број предузетни ка који су регистрова ли свој предузе тни чки бизнис	НСЗ и ЛСЗ	5.700.000,00	2.280.000,00	3.420.000,00
Мера субвенција за запошљавањ е незапослениј лица из категорије теже запошљивих	Смањен број незапослених	Смањен број незапослен их из категорије теже запошљиви х	НСЗ И ЛСЗ	1.700.000,00	680.000,00	1.020.000,00
Мера стручне праксе	Стицање практичних знања и вештина за самосталан рад, у занимању за које је стечено одговарајуће образовање квалификација, без заснивања радног односа.	Повећан број оспособљен их лица за самосталан рад у струци	НСЗ и ЛСЗ	4.620.000,00	1.848.000,00	2.772.000,00

УКУПНО: 57.020.000,00	49.808.000,00	7.212.000,00
-----------------------	---------------	--------------

Члан 2.

Врши се измена и допуна акционог плана запошљавања Општине Трговиште за период од 2024-2026 године тако што се предвиђени износи субвенција усклађују са Акционим планом запошљавања, и то:

Код Мере 7.1 Јавни радови на којима се ангажују незапослена лица мења се у делу:

- нахнада за рад износи 35.000,00 динара по лицу на месечном нивоу, за пун фонд радних часова,
- приоритетне за укључивања имају незапослена лица из следећих категорија:
- -лица без основног образовања и завршене средње школе;
- -млади до 30 година старости без радног искуства;
- -жене, а посебно жене из мање развијених и девастираних подручја;
- -особе са инвалидитетом;
- -Роми и ромкиње, националне мањине,
- -корисници новчане помоћи и других услуга социјалне заштите,
- -лица старости 50 и више година;
- -дугорочна незапосленост лица која поса траже дуже од 12 месеци, а посебно незапослена лица која посао траже дуже од 18 месеци;
- - самохрани родитељи;
- -супружници из породице у којој су оба супружника незапослена .
- Посебан приоритет за укључивања у меру активне политике запошљавања имају лица која се суочавају са више фактора отежане запослености,односно која припадају у две или више предходно наведених категорија теже запошљивих лица.
- планираних лица у 2026 годину, планира се ангажовање 200 лица.

Код мере 7.2 Субвенције за самозапошљавање мења се у делу:

- број планираних субвенција за 2026 годину, планира се ангажовање 15 лица .

Код мере 7.3 Мера стручне праксе мења се у делу:

- накнада за лица са средњим образовањем износи 50.000,00 динара,

- накнада за лица са високим образовањем износи 55.000,00 динара,
- број планирана лица у 2026 годину, планира се ангажовање 10 лица .

Код мере 7.4 Субвенције за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих мења се у дрлу

- планира се ангажовање 5 лица.

Код 8. Средства

Мења се у целости и сада гласи:

„За финансирање активне политике запошљавања неопходна су средства у износу од 57.020.000,00 динара, од чега су опредељена средства из буџета општине Трговиште у износу од 49.808.000,00 динара.

Тражена средства за суфинансирање из буџета Републике Србије су 7.212.000,00динара.

Потребна средства за реализацију програма и мера активне политике запошљавања у спровођење локалног плана запошљавања општине Трговиште у 2026. години обезбеђена су у буџету општине Трговиште, код Општинске управе: Програм 1501 Локални економски развој, програмска активност 1501-0002 Мера активне политике запошљавања, функција 411; позиција 104; економска класификација 464-Дотације организације за обавезно социјално осигурање“

ТАБЕЛАРНА РЕАЛИЗАЦИЈА МЕРА ЛОКАЛНОГ АКЦИОНОГ ПЛАНА ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ ЗА 2026 ГОДИНУ.

Редни број	НАЗИВ МЕРЕ	Број лица планиран их за 2026
1.	Јавни радови	200
2.	Субвенције за самозапошљавање	15
3.	Субвенције за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих	5
4	Програм стручне праксе	10

Члан 3.

Остали чланови остају непроменљиви

Члан 4.

Одлука ступа на снагу даном доношења и биће објављена на огласној табли органа и у „Службеном гласнику града Врања“.

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ дана: 12.02.2026. године, број: 11-34/2024-7

ПРЕДСЕДНИК,
Ненад Крстић, с.р.

37.

На основу члана 40. Статута општине Трговиште («Службени гласник Града Врање», бр.3/2019 и 25/25), Скупштина општине Трговиште, на седници одржаној 12.02.2026.године, донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ЧЛАНОВА ЛОКАЛНОГ
САВЕТА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

I

Разрешавају се дужности члана Локалног Савета за запошљавање општине Трговиште, и то:

1. Петруш Грујић,
2. Благоја Јовановић

II

Решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном гласнику Града Врање».

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ дана: 12.02.2026. године, број: 119-8/2026

ПРЕДСЕДНИК,
Ненад Крстић, с.р.

38.

На основу члана 40. Статута општине Трговиште («Службени гласник Града Врање», бр.3/2019 и 25/25), Скупштина општине Трговиште, на седници одржаној 12.02.2026.године, донела је

РЕШЕЊЕ
О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНОВА ЛОКАЛНОГ
САВЕТА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

I

Именују се за чланове Локалног Савета за запошљавање општине Трговиште, и то:

1. Жарко Недељковић
2. Давор Митровић

II

Решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном гласнику Града Врање».

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ дана: 12.02.2026. године, број: 119-9/2026

ПРЕДСЕДНИК,
Ненад Крстић, с.р.

39.

На основу члана 40. Статута општине Трговиште («Службени гласник Града Врање», бр.3/2019,25/25), Скупштина општине Трговиште, на седници одржаној дана 12.02.2026.године, донела је

РЕШЕЊЕ
О ОБРАЗОВАЊУ РАДНЕ ГРУПЕ ЗА
РЕВИДИРАЊЕ
НАЦРТА ПЛАНА РАЗВОЈА ОПШТИНЕ
ТРГОВИШТЕ 2026-2033 ГОДИНЕ

I

Образује се Радна група за ревидирање нацрта Плана развоја општине Трговиште 2026-2033 године, у саставу и то:

3. Слободан Величковић, председник
4. Никола Миловановић, члан
5. Милан Станковић, члан
6. Драгана Михајловић, члан
7. Горан Стојановић, члан

II

Решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном гласнику Града Врање».

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ дана: 12.02.2026. године, број: 119-7/2026

ПРЕДСЕДНИК,
Ненад Крстић, с.р.

Општинско веће општине Трговиште
40.

Општинско веће општине Трговиште, на основу члана 70. Статута општине Трговиште («Службени гласник Града Врања» број 03/2019), на седници одржаној дана 03.02.2026.године, доноси:

РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ

Члан 1.

Одобрава се употреба текуће буџетске резерве у износу од 2.400.000,00 динара са

програмске активности 0009- Текућа буџетска резерва, Програм 15 - функционисање локалне самоуправе, функција 112 – Финансијски и фискални послови, позиција 56, економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва.

Члан 2.

Средства се преносе у износу од 2.000.000,00 динара на програм 3 – Локални економски развој, шифра програма 1501 – Локални економски развој, програмска активност 0001 – Унапређење привредног и инвестиционог амбијента, функција 411 – Општи економски и комерцијални послови, позиција 104, економска класификација 464 – Дотације организација за обавезно социјално осигурање.

Члан 3.

Средства се преносе у износу од 400.000,00 динара на програм 13 – Развој културе и информисања, шифра програма 1201 – Развој културе и информисања, програмска активност 0001 – Функционисање локалних установа културе, функција 820 – Услуге културе, позиција 177, економска класификација 424 – Специјализоване услуге.

Члан 4.

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

За реализацију овог решења задужује се служба за буџет и финансије.

Решење доставити : рачуноводству и архиви.

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ

дана: 03.02.2026. године, број 401-26/2026

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНСКОГ ВЕЋА,
Наташа Манасијевић, с.р.

ОПШТИНА БОСИЛЕГРАД

41.

На основу члана 39. став 1. Закона о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама („Сл. гласник РС“, број 87/2018), а на основу Закључка општинског штаба за ванредне ситуације општине број 06-463/2025 од 04.12.2025. године, председник општине доноси,

О Д Л У К У

О УКИДАЊУ ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ НА ДЕЛУ ТЕРИТОРИЈЕ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД

1. Укида се ванредна ситуација, на делу територије општине Босилеград и то у МЗ; Црношtica, Дукат, Караманица, Доганица, Горња Љубата, Доња Љубата, Мусуљ, Барје, Јарешник, Назарица, Плоча, Гложје, Горња Ржана, Доња Ржана и Горња Лисина, која је проглашена због великих снежних падавина и олујног ветра, Одлуком председника општине Босилеград, број 87-73/2023 од 07.02.2023. године, јер су на наведеној територији престали разлози њеног проглашења.

2. О спровођењу ове одлуке стараће се општински штаб за ванредне ситуације општине Босилеград у складу са чланом 43. и чланом 44. Закона о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама („Сл. гласник РС“, број 87/2018).

3. Ову одлуку доставити Окружном штабу за ванредне ситуације Пчињског УО, Републичком штабу за ванредне ситуације - Сектору за ванредне ситуације, Одељењу за ВС Врању, јавним предузећима, установама и другим учесницима у спровођењу мера заштите и спасавања.

4. Ова одлука ступа на снагу даном доношења и биће објављена у Службеном гласнику града Врања.

ОПШТИНА БОСИЛЕГРАД, дана 04.12.2025. године, број: 87-464/2025

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНЕ
Владимир Захаријевић, с.р.

БОСИЛЕГРАД

Скупштина општине Босилеград, седница одржана дана 08.01.2026. године.

42.

На основу члана 27. став 10. Закона о јавној својини („Службени гласник РС“, бр. 72/2011...94/2024), члана 53. Закона о основама својинскоправних односа („Службени лист СФРЈ“, бр. 6/80 и 36/90, „Службени лист СРЈ“, бр. 29/96 и „Службени гласник РС“, бр. 115/2005-др.закон), члана 8. Уредбе о о условима, начину и поступку располагања грађевинским земљиштем у јавној својини Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 56/2016 и 59/2016-испр. и 7/2017) и члана 40. став 1. тачка 6. Статута општине Босилеград („Сл.гласник града Врања“, бр. 3/2019), Скупштина

општине Босилеград на седници одржаној дана 08. јануара 2026. године, донела је

**ОДЛУКУ
О ИЗМЕНИ ОДЛУКЕ О УСЛОВИМА И
ВИСИНИ НАКНАДЕ ЗА УСПОСТАВЉАЊЕ
ПРАВА СЛУЖБЕНОСТИ НА ПОВРШИНАМА
ЈАВНЕ НАМЕНЕ И НЕПОКРЕТНОСТИМА У
СВОЈИНИ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД**

Члан 1.

У Одлуци о условима и висини накнаде за успостављање права службености на површинама јавне намене и непокретностима у јавној својини општине Босилеград („Сл.гласник града Врања“, бр. 32/2020, 36/2021 и 32/2022), члан 7. мења се и гласи:

„Члан 7.

За постављање или већ постављену подземну и надземну електроенергетску мрежу накнада се плаћа и то за:

- стубове и бандере за електроенергетску мрежу у износу од 220,00 динара по м² дневно,
- објекте трафостаница у износу од 550,00 динара по м² дневно,
- подземну линијску електроенергетску мрежу-каблове у износу од 30,00 динара по метру дужном дневно,
- надземну линијску електроенергетску мрежу-каблове у износу од 60,00 динара по метру дужном дневно.

За постављање или већ постављену подземну и надземну линијску телекомуникациону мрежу накнада се плаћа и то за:

- стубове електронске телекомуникационе мреже у износу од 200,00 динара по м² дневно,
- подземну линијску телекомуникациону инфраструктуру у износу од 26,00 динара по метру дужном дневно,
- надземну линијску телекомуникациону инфраструктуру у износу од 25,00 динара по метру дужном дневно.“

Члан 2.

Ова Одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику града Врања“.

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД дана 08.01.2026. године, број: 06-6/2026

ПРЕДСЕДНИК,
Славчо Владимир, с.р.

43.

На основу члана 52. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“ број 15/16 и 88/19), члана 40. став 1. тачка 12. Статута општине Босилеград („Службени гласник града Врања“, број 3/19), Скупштина општине Босилеград, на седници одржаној 08. јануара 2026. године, донела је

**РЕШЕЊЕ
О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ВРШИОЦА
ДУЖНОСТИ ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ
ПРЕДУЗЕЋА ВЕТЕРИНАРСКА АМБУЛАНТА
„БОСИЛЕГРАД“**

I

Ради Ђорђевић престаје мандат вршиоца дужности Јавног предузећа ветеринарска амбуланта „Босилеград“, због истека периода на који је именована, са даном 07.01.2026. године.

II

Ово Решење објавити у „Службеном гласнику града Врања“.
СКУПШТИНА ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД дана 08.01.2026. године, број: 06-6/2026

ПРЕДСЕДНИК,
Славчо Владимир, с.р.

44.

На основу члана 32. став 1. тачка 9. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 129/07, 83/14 – др. закон и 101/16 – др. закон), члана 52. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“, број 15/16 и 88/19), члана 40. став 1. тачка 12. Статута општине Босилеград („Службени гласник града Врања“, број 3/19), Скупштина општине Босилеград, на седници одржаној 08. јануара 2026. године, донела је

**РЕШЕЊЕ
О ИМЕНОВАЊУ ВРШИОЦА ДУЖНОСТИ
ДИРЕКТОРА
ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ВЕТЕРИНАРСКА
АМБУЛАНТА „БОСИЛЕГРАД“**

I

Именује се Рада Ђорђевић, дипломирани ветеринар из Босилеграда, за вршиоца дужности директора Јавног предузећа Ветеринарска амбуланта „Босилеград“, почев од 08. јануара 2026. године, до именовања директора Јавног предузећа Ветеринарска амбуланта „Босилеград“, а најдуже на период од једне године од дана именовања.

II

Права и обавезе вршиоца дужности директора Јавног предузећа Ветеринарска амбуланта Босилеград биће уређена Уговором о раду закљученим између надзорног одбора ЈП и именоване в.д. директорке.

III

Ово решење објавити у „Службеном гласнику Града Врања“.

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД дана 08.01.2026. године, број: 06-6/2026

ПРЕДСЕДНИК,
Славчо Владимиров, с.р.

Скупштина општине Босилеград, седница одржана дана 28.01.2026. године.
45.

На основу члана 32. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ број 129/17, 83/14 - др. закон, 101/16- др. закон и 47/18) и члана 66. Одлуке о месним заједницама („Службени гласник града Врања“ број: 16/19) и члана 40. Статута општине Босилеград („Службени гласник града Врања“ број: 3/19), Скупштина општине Босилеград на седници одржаној 28. јануара 2026. године, донела је

О Д Л У К У
О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА САВЕТИМА
МЕСНИХ ЗАЈЕДНИЦА И ИМЕНОВАЊУ
ПОВЕРЕНИКА ПОВЕРЕНИКА ОПШТИНЕ ЗА
МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ НА ТЕРИТОРИЈИ
ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД

Члан 1.

Константује се престанак мандата следећих савета месних заједница на територији општине Босилеград:

1. Месна заједница Босилеград
2. Месна заједница Бранковци,
3. Месна заједница Гложје,
4. Месна заједница Горње Тлмино,
5. Месна заједница Доња Лисина,
6. Месна заједница Доња Љубата,
7. Месна заједница Дукат,
8. Месна заједница Извор,
9. Месна заједница Јарешник,
10. Месна заједница Милевци,
11. Месна заједница Млекоминци,
12. Месна заједница Паралово,

13. Месна заједница Радичевци,
14. Месна заједница Рајчиловци,
15. Месна заједница Ресен,
16. Месна заједница Рикачево,
17. Месна заједница Црношtica,

2. Мандат савета месних заједница на територији општине Босилеград из става 1. овог члана престаје даном доношења ове одлуке.

Члан 2.

ИМЕНУЈУ СЕ повереници и заменици повереника општине Босилеград за следеће месне заједнице:

Редни број	МЕСНА ЗАЈЕДНИЦА	ПОВЕРЕНИК
1.	БОСИЛЕГРАД	Михајло Јојић
2.	БРАНКОВЦИ	Винко Светозаров
3.	ГЛОЖЈЕ	Павле Василев
4.	ГОРЊЕ ТЛАМИНО	Влајко Милков
5.	ДОЊА ЛИСИНА	Славко Спасов
6.	ДОЊА ЉУБАТА	Љиљана Манасијев
7.	ДУКАТ	Владе Васев
8.	ИЗВОР	Љубен Величков
9.	ЈАРЕШНИК	Зоран Георгијев
10.	МИЛЕВЦИ	Габријела Дончева
11.	МЛЕКОМИНЦИ	Нада Анстасов
12.	ПАРАЛОВО	Борис Анастасов
13.	РАДИЧЕВЦИ	Рајна Стојанова
14.	РАЈЧИЛОВЦИ	Горан Миланов
15.	РЕСЕН	Бобан Јонев
16.	РИКАЧЕВО	Драган Тасев
17.	ЦРНОШТИЦА	Милачко Миланов

Именовани повереници и заменици из става 1. овог члана обављаће послове повереника до конституисања савета месних заједница.

Члан 3.

Повереници и заменици повереника ступају на дужност даном ступањана снагу ове одлуке.

Члан 4.

Обавезују се досадашњи председници савета месних заједница на територији општине Босилеград да у року од 7 дана од дана ступања на снагу ове одлуке изврше примопредају печата и целокупне документације са повереницима из члана 3. ове одлуке.

Члан 5.

5. Ову одлуку објавити у „Службеном гласнику града Врања“.

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД дана 28.01.2026. године, број: 06-28/2026

ПРЕДСЕДНИК,

Славчо Владимиров, с.р.

46.

На основу члана 40. став 1. тачка 54) Статута општине Босилеград („Службени гласник града Врања“, број: 3/19), Скупштина општине Босилеград на седници одржаној дана 28. јануара 2026. године, донела је

РЕШЕЊЕ

**О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ И ПРОГРАМ
КОРИШЋЕЊА СРЕДСТАВА НАКНАДЕ ЗА
КОРИШЋЕЊЕ ШУМА И ШУМСКОГ
ЗЕМЉИШТА И НАКНАДЕ ЗА ПОСЕЧЕНО
ДРВО НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ
БОСИЛЕГРАД**

I

УСВАЈА СЕ Програм коришћења средстава остварених од накнаде за коришћење шума и шумског земљишта и накнаде за посечено дрво на територији општине Босилеград за 2025. годину

II

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

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД дана 28.01.2026. године, број: 06-28/2026

ПРЕДСЕДНИК,

Славчо Владимиров, с.р.

47.

На основу члана 40. став 1. тачка 64) Статута општине Босилеград („Службени гласник града Врања“, број: 3/19), Скупштина општине Босилеград на седници одржаној дана 28. јануара 2026. године, донела је

РЕШЕЊЕ

I

УСВАЈА СЕ Извештаја о коришћењу средстава накнаде за коришћење дрвета из буџета јединице локалне самоуправе за 2025. годину,

II

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

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД дана 28.01.2026. године, број: 06-28/2026

ПРЕДСЕДНИК,

Славчо Владимиров, с.р.

Градско веће града Врања, седница одржана дана: 10.02.2026. године.

48.

На основу члана 11. Правилника о материјалној подршци која се обезбеђују из буџета града Врања, број: 55100-81/2017 од 13.01.2017. године, и члана 15, 22, 61. и 63. Пословника Градског већа града Врања („Службени гласник града Врања“, број: 5/24), Градско веће града Врања, на седници одржаној дана: 10.02.2026. године, донело је

РЕШЕЊЕ

**О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА
ОСТВАРИВАЊЕ И ПРИЗНАВАЊЕ ПРАВА У
ОБЛАСТИ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ ГРАЂАНА
КОЈА СЕ ФИНАНСИРАЈУ ИЗ БУЏЕТА ГРАДА
ВРАЊА**

Члан 1.

Образује се Комисија за остваривање и признавање права у области социјалне заштите грађана (у даљем тексту: Комисија), која се финансирају из буџета града Врања, у саставу:

председница: **Данијела Милосављевић**,
чланица Градског већа задужена за ресор –
социјална питања и локална управа,

заменик председнице: **Слађана Јањић**,
представница Центра за социјални рад Врање,
чланови:

1. **Милица Јазиковић**, лекар,
2. **Ивана Ристић**, лекар,
3. **Вера Митић**, Одељење за друштвене
делатности,

4. **Марија Славујевић**, дипломирани
специјални педагог Центра за социјални рад Врање
и

5. **Славица Станојевић**, дипломирани
социјални радник Центра за социјални рад Врање,
секретар: **Снежана Ђорђевић**, радница
Центра за социјални рад Врање.

Члан 2.

Задатак Комисије из члана 1. овог Решења је да одлучује о виду, начину и висини помоћи

појединцу или породици, која се нађу у стању материјалне необезбеђености и изузетно за кориснике услуга Центра за социјални рад по закону, а на предлог стручног тима Центра.

Члан 3.

Задатак секретара Комисије је да обавља стручне и административно – техничке послове за потребе Комисије.

Члан 4.

Мандата Комисије траје 4 (четири) године.

Члан 6.

Ступањем на снагу овог Решења престаје да важи Решење о образовању Комисије за остваривање и признавање права у области социјалне заштите грађана која се финансирају из буџета града Врања број: 002608178/1 2025, од 12.06.2025. године.

Члан 7.

Решење ступа на снагу даном доношења.

Решење објавити у „Службеном гласнику града Врања“.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана 10.02.2026. године, број: 000444158/10 2026

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

49.

На основу члана 61. Пословника Градско веће града Врања („Сл. гласник града Врања, број: 5/24), члана 7. и 8. Правилника о поступку и начину решавања захтева грађана за накнаду штете настале услед уједа напуштених паса на територији града Врања („Службени гласник града Врања“, број: 9/2018, 18/19 и 19/21) Градско веће града Врања на седници одржаној дана: 10.02.2026. године, донео је

РЕШЕЊЕ

**О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ
КОМИСИЈЕ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВА И
ВИСИНЕ НАКНАДЕ ШТЕТЕ НАСТАЛЕ
УСЛЕД УЈЕДА НАПУШТЕНИХ ПАСА НА
ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА**

Члан 1.

У Решењу о образовању Комисије за утврђивање основа и висине накнаде штете настале услед уједа напуштених паса на територији града Врања, број: 06-182/1/2023-04 од 29.08.2023. године, у члану 1. у ставу 4, тачка 3 мења се и гласи:

„3. др Габријела Драгић, психијатар“.

Члан 5.

Решење ступа на снагу даном доношења.

Решење објавити у „Службеном гласнику града Врања“.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана 10.02.2026. године, број: 000444158/14 2026

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

**Градско веће града Врања, седница одржана
дана: 19.02.2026. године.**

50.

На основу члана 15, 61. и 63. Пословника Градског већа града Врања („Службени гласник града Врања“, број: 5/24), Градско веће града Врања, на седници одржаној дана: 19.02.2026. године, донело је

РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ОДБОРА 150 ГОДИНА ОД РОЂЕЊА БОРИСАВА СТАНКОВИЋА

Члан 1.

Образује се Организациони одбор 150 година од рођења Борисава Станковића, у саставу:

председник, др Слободан Миленковић,
градоначелник,
заменик председника Зорица Јовић,
председница Скупштине,
секретар: Јасмина Стојановић, ПР ЈУ
Позориште „Бора Станковић“,
чланови,

1. **Милан Илић**, заменик градоначелника Врања,
2. **Дејан Савић**, Генерални секретаријат председника РС – саветник председника за културу,
3. **Исидора Ралић**, Генерални секретаријат председника РС,
4. **Митрополит врањски господин Пахомије**,
5. **Изабела Савић**, директорка ЈУ Културно - образовни центар,
6. **Зоран Најдић**, директор Библиотека „Бора Станковић“,
7. **Синиша Стојковић**, в.д. директор Историјски архив „31. јануар“,
8. **Маја Алексић**, директорка Народног Музеја Врање,
9. **Мирослав Цера Михаиловић**, Књижевна заједница „Борисав Станковић“,

10. **Кристина Стојановић Јањић**, директорка ЈУ Позориште „Бора Станковић“,
11. **Катарина Милановић**, в.д. директорка ЈУ Народни универзитет,
12. **Јасмина Стојановић**, директорка ЈУ Школа анимираног филма,
13. **Стефан Филиповић**, директор ЈУ Туристичка организација,
14. **Музичка школа "Стеван Мокрањац"**- директор,
15. **Оливера Ђорђевић**, в.д. директорка Гимназија "Бора Станковић",
16. **доц. др Милица Алексић**, Педагошки факултет,
17. **Томислав Симоновић**, хроничар Врања и
18. **Ненад Тасић**, руководиоца Одељења за буџет и финансије.

Члан 2.

Задатак Организационог одбора је да предузме све потребне мере и активности у вези са организацијом 150 година од рођења Борисава Станковића.

Члан 3.

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

Члан 4.

Решење ступа на снагу даном доношења.

Решење објавити у "Службеном гласнику града Врања".

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана 19.02.2026. године, број: 000670842 2026

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

51.

На основу члана 34. Закона о јавној својини ("Сл.гласник РС" бр.72/11 88/13, 105/14, 104/16, 108/16, 113/17, 95/18 и 153/20), члана 10. став 1. тачка 1. Уредбе о условима прибављања и отуђења непокретности непосредном погодбом, давања у закуп ствари у јавној својини и поступцима јавног надметања и прикупљања писмених понуда ("Сл.гласник РС" бр.24/12, 48/15, 16/18), , члана 20. став 1 тачке 1, члана 21. Одлуке о давању у тачка закуп пословног простора у јавној својини града Врања ("Службени гласник града , члана Врања" бр.24/18) и члана 61 и 63. Пословника Градског већа града Врање ("Службени гласник града Врање" број 5/24), на захтев

Удружења за помоћ ментално недовољно развијеним особама бр.22 од 19.02.2026. године, Градско веће града Врање, на седници одржаној дана: 19.02.2026. године, донело је

О Д Л У К У О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЗА ДАВАЊЕ У ЗАКУП ПОСЛОВНОГ ПРОСТОРА У ЈАВНОЈ СВОЈИНИ ВАН ПОСТУПКА ЈАВНОГ НАМЕТАЊА, ОДНОСНО ПРИКУПЉАЊА ПИСАНИХ ПОНУДА (НЕПОСРЕДНОМ ПОГОДБОМ)

Члан 1.

Овом Одлуком покреће се поступак давања у закуп пословног простора непосредном понудом за следећу непокретност:

1. Пословни простор у Врању, ул. Партизански пут бб, укупне површине П = 41,50 м², пасаж у згради Центар месних заједница.

Пословни простор се даје у закуп на одређено време од 5 година у виђеном стању.

Члан 2.

Поступак непосредне погодбе спровешће Комисија за давање у закуп пословног простора у јавној својини града Врање.

Члан 3.

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

Члан 4.

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

Члан 5.

Одлука ступа на снагу даном доношења.

Одлуку објавити у "Службеном гласнику града Врање.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА, дана 19.02.2026. године, број: 000670842/2 2026

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

**Веће градске општине Врањска Бања
52.**

На основу члана 97. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне

самоуправе („Сл. Гласник РС“, број 21/2016, 113/17, 95/18 и 114/21), члана 46. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ бр. 129/2007, 83/2014-др.закон, 101/2016-др.закон, 47/2018 и 111/2021-др. закон), члана 6. и члана 56. Пословника Већа градске општине Врањска Бања („Сл. Гласник града Врања“ број 5/2018), по спроведеном Јавном конкурс за попуњавање положаја-постављење начелника Управе градске општине Врањска Бања, Веће градске општине Врањска Бања, на седници одржаној дана 19.02.2026.године донело је

РЕШЕЊЕ **О ПОСТАВЉЕЊУ НАЧЕЛНИКА** **УПРАВЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЊСКА** **БАЊА**

1. Ивана Недељковић, дипл. правник из Врања, ул. Грачаничка 7, поставља се за начелника Управе градске општине Врањска Бања, службеник на положају на период од 5 (пет) година.

2. Именована ступа на положај даном доношења Решења о постављењу на положај.

3. Решење је коначно и против њега се може покренути управни спор.

4. Ово решење објавити у Службеном гласнику Града Врања.

Образложење

Чланом 49. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл. Гласник РС“, број 21/2016, 113/17, 95/18 и 114/21), прописано је да службеника на положају у управи градске општине поставља и разрешава огран утврђен прописима града, односно Веће градске општине. Чланом 97. истог Закона, Веће доноси одлуку о избору кандидата у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата док је чланом 96. прописано да изборни поступак спроводи Конкурсна комисија од 3 члана.

На основу члана 95. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл. Гласник РС“, број 21/2016, 113/17, 95/18 и 114/21), и Уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 107/2023), Решењем Већа градске општине Врањска Бања

бр. 02-03/2026-04 од 13.01.2026. год., образована је Конкурсна комисија за избор начелника Управе градске општине Врањска Бања.

На основу члана 95., 102. и 103. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, Одлуком о расписивању јавног конкурса за попуњавање положаја начелника Управе градске општине Врањска Бања број 02-05/2026-04 од 15.01.2026. год., покренут је поступак за попуњавање положаја начелника Управе градске општине.

Услови за постављење на положај начелника Управе градске општине Врањска Бања прописани су чланом 50. став 2. и чланом 80. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. Према условима и садржини Јавног конкурса, кандидат уз пријаву доставља доказе о испуњености услова, оригинал или оверену фокотопију документа.

Конкурсна комисија је констатовала да је на основу Јавног конкурса пристигла једна пријава, утврдила да кандидат Ивана Недељковић из Врања, Грачаничка 7, испуњава услове из конкурса, те је приступила провери општих, посебних и понашајних компетенција у складу са Јавним конкурсом, као и процени мотивације за рад на радном месту и прихватање вредности јединице локалне самоуправе, о чему је сачинила Записник о раду и исти доставила Већу градске општине Врањска Бања као органу надлежном за даље поступање.

На основу напред наведеног Веће градске општине Врањска Бања донело је Одлуку о избору кандидата за начелника Управе градске општине Врањска Бања, којом се Ивана Недељковић, дипломирани правник из Врања, поставља за начелника Управе градске општине Врањска Бања, на период од 5 (пет) година.

Чланом 99. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, утврђено је да службеник ступа на положај даном доношења решења о постављењу на положај.

Сходно наведеном, Веће градске општине Врањска Бања доноси Решење о постављењу начелника Управе градске општине Врањска Бања као у диспозитиву.

ВЕЋЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЊСКАБАЊА,
дана: 19.02.2026. год., број: 02-11/2026-04

ЗАМЕНИК ПРЕДСЕДНИКА,
Марко Николић, с.р.

С А Д Р Ж А Ј

Комисија за спровођење поступка давања у закуп и на

коришћење пољопривредног земљишта у државној својини

31. ЗАКЉУЧАК О ОДРЕЂИВАЊУ ПОЧЕТНЕ ЦЕНЕ ЗАКУПА ПОЉОПРИВРЕДНОГ ЗЕМЉИШТА У ДРЖАВНОЈ СВОЈИНИ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊЕ.....207
32. ОДЛУКА О РАСПИСИВАЊУ ЈАВНОГ ОГЛАСА ЗА ДАВАЊЕ У ЗАКУП И НА КОРИШЋЕЊЕ ПОЉОПРИВРЕДНОГ ЗЕМЉИШТА У СВОЈИНИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ У ГРАДУ ВРАЊЕ.....208

ЈКП „КОМРАД“ ВРАЊЕ

33. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „КОМРАД“ ВРАЊЕ.....233

Ј.П. "НОВИ ДОМ" ВРАЊЕ

34. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА Ј.П. "НОВИ ДОМ" ВРАЊЕ.....257

ТРГОВИШТЕ

35. ОДЛУКА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О БУЏЕТУ ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ ЗА 2026. ГОДИНУ.....274
36. ОДЛУКА О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ЛОКАЛНОГ АКЦИОНОГ ПЛАНА ЗАПОШЉАВАЊА ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ ЗА ПЕРИОД 2024-2026 ГОДИНЕ.....276
37. РЕШЕЊЕ О РАЗРЕШЕЊУ ЧЛАНОВА ЛОКАЛНОГ САВЕТА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ.....279
38. РЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНОВА ЛОКАЛНОГ САВЕТА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ.....279
39. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ РАДНЕ ГРУПЕ ЗА РЕВИДИРАЊЕ НАЦРТА ПЛАНА РАЗВОЈА ОПШТИНЕ ТРГОВИШТЕ 2026-2033 ГОДИНЕ.....279

Општинско веће општине Трговиште

40. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ.....279
- ОПШТИНА БОСИЛЕГРАД
41. ОДЛУКА О УКИДАЊУ ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ НА ДЕЛУ ТЕРИТОРИЈЕ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД.....280

БОСИЛЕГРАД

Скупштина општине Босилеград, седница одржана дана 08.01.2026. године.

42. ОДЛУКА О ИЗМЕНИ ОДЛУКЕ О УСЛОВИМА И ВИСИНИ НАКНАДЕ ЗА УСПОСТАВЉАЊЕ ПРАВА СЛУЖБЕНОСТИ НА ПОВРШИНАМА ЈАВНЕ НАМЕНЕ И НЕПОКРЕТНОСТИМА У СВОЈИНИ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД.....280
43. РЕШЕЊЕ О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ВРШИОЦА ДУЖНОСТИ ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ВЕТЕРИНАРСКА АМБУЛАНТА „БОСИЛЕГРАД“281
44. РЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ ВРШИОЦА ДУЖНОСТИ ДИРЕКТОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ВЕТЕРИНАРСКА АМБУЛАНТА „БОСИЛЕГРАД“281

Скупштина општине Босилеград, седница одржана дана 28.01.2026. године.

45. ОДЛУКА О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА САВЕТИМА МЕСНИХ ЗАЈЕДНИЦА И ИМЕНОВАЊУ ПОВЕРЕНИКА ПОВЕРЕНИКА ОПШТИНЕ ЗА МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД282
46. РЕШЕЊЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ И ПРОГРАМ КОРИШЋЕЊА СРЕДСТАВА НАКНАДЕ ЗА КОРИШЋЕЊЕ ШУМА И ШУМСКОГ ЗЕМЉИШТА И НАКНАДЕ ЗА ПОСЕЧЕНО ДРВО НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ БОСИЛЕГРАД283
47. РЕШЕЊЕ О УСВАЈАЊУ ИЗВЕШТАЈА О КОРИШЋЕЊУ СРЕДСТАВА НАКНАДЕ ЗА КОРИШЋЕЊЕ ДРВЕТА ИЗ БУЏЕТА ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ ЗА 2025. ГОДИНУ.....283

Градско веће града Врања, седница одржана дана: 10.02.2026. године

48. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И ПРИЗНАВАЊЕ ПРАВА У ОБЛАСТИ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ ГРАЂАНА КОЈА СЕ ФИНАНСИРАЈУ ИЗ БУЏЕТА ГРАДА ВРАЊА.....283
49. РЕШЕЊЕ О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВА И ВИСИНЕ НАКНАДЕ ШТЕТЕ НАСТАЛЕ УСЛЕД УЈЕДА НАПУШТЕНИХ ПАСА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ВРАЊА.....284

Градско веће града Врања, седница одржана дана:19.02.2026. године.

50. РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ОДБОРА 150 ГОДИНА ОД РОЂЕЊА
БОРИСАВА СТАНКОВИЋА.....284
51. ОДЛУКА О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЗА ДАВАЊЕ У ЗАКУП ПОСЛОВНОГ ПРОСТОРА У ЈАВНОЈ
СВОЈИНИ ВАН ПОСТУПКА ЈАВНОГ НАМЕТАЊА, ОДНОСНО ПРИКУПЉАЊА ПИСАНИХ ПОНУДА
(НЕПОСРЕДНОМ ПОГОДБОМ).....285

Веће градске општине Врањска Бања

52. РЕШЕЊЕ О ПОСТАВЉЕЊУ НАЧЕЛНИКА УПРАВЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЊСКА БАЊА.....285

